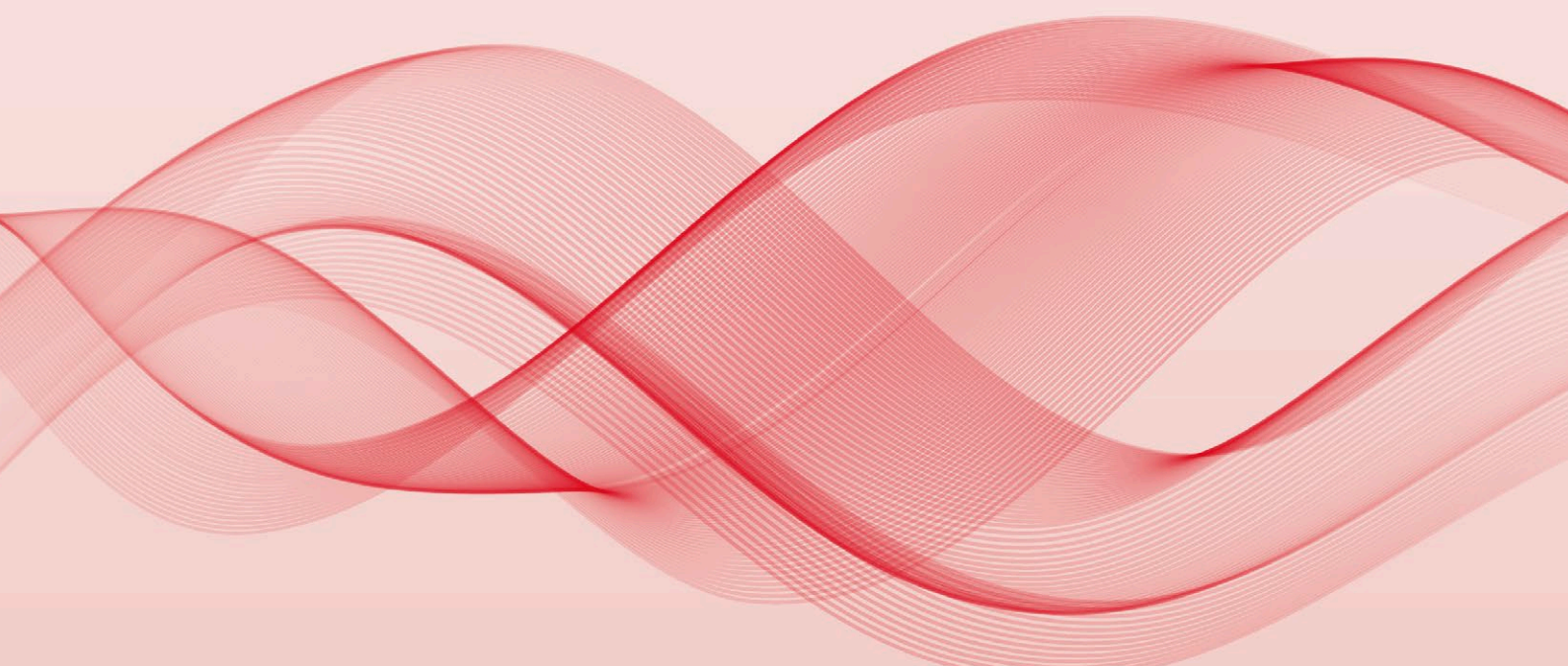




TOIMIALARAPORTIT

# Työnvälityspalvelut

Toimialaraaportti ennakoi  
liiketoimintaympäristön muutoksia



# **Työnvälityspalvelut**

**Toimialaraportti yrityksistä, jotka toimivat  
työnvälitystoiminnan ja työvoiman  
vuokrauksen parissa**

Toimialaraportti | Timo Metsä-Tokila  
5/2016



Tekijät (toimielimestä: nimi, puheenjohtaja, sihteeri)		Julkaisu-aika
Timo Metsä-Tokila		11.11.2016
		Toimeksiantaja(t)
		Työ- ja elinkeinoministeriö
		Toimielimen asettamispäivä
Julkaisun nimi		
Työnvälitystoiminta - Toimialaraportti yrityksistä, jotka toimivat työnvälitystoiminnan ja työvoiman vuokrauksen parissa		
Tiivistelmä		
<p>Työnvälitystoiminta ja varsinkin työvoiman vuokraustoiminta jatkaa kasvuaan Suomessa. Näin kertovat viralliset tilastot ja näin ajattelevat työelämän asiantuntijat. Karkeasti voidaan todeta, että virallisessa toimialaluokituksessa olevan työllistämistoiminnan toimiala on noin 95-prosenttisesti työvoiman vuokrausta. Yksityinen työnvälitystoiminta on vain noin viisi prosenttia koko toimialasta eri tavoin mitattuna. Kokonaisuutena toimiala on erittäin merkittävä maamme elinkeinoelämän kannalta, sillä esimerkiksi toimipaikkoja koko toimialalla on yhteensä 1 405 noin 1 200 yrityksessä. Ala työllistää keskimäärin yli 35 000 henkilöä, ja liikevaihtoa kertyy noin 1,6 miljardia euroa.</p> <p>Muiden liike-elämän palveluiden tavoin työnvälitystoiminta ja työvoiman vuokraus ovat voimakkaasti keskittyneet Uudellemaalle. Uudenmaan osuus on yli puolet liikevaihdon kohdalla, ja henkilöstöstäkin noin puolet koko toimialalta on Uudellamaalla. Toimipaikoista reilu 40 prosenttia sijaitsee Uudellamaalla. Varsinais-Suomen ja Pirkanmaan osuudet ovat noin kymmenen prosenttia kaikilla kolmella mittarilla. Niiden jälkeen tulevat Pohjois-Pohjanmaa ja Häme.</p> <p>Työnvälitystoiminta on vielä suhteellisen nuori toimiala Suomessa. Viime vuosina ala on kasvanut nopeasti, mikä on houkutellut alalle hyvin erilaisia toimijoita. Karkeasti tarkasteltuna toimiala on kaikin puolin kannattavaa liiketoimintaa, vaikka kilpailu alalla onkin erittäin kovaa. Kilpailun kovuudesta kertoo muun muassa se, että alalle syntyy koko ajan merkittävä määrä uusia yrityksiä, ja samalla osa yrityksistä lopettaa toimintansa. Alalle tulo on suhteellisen helppoa. Lähes kuka tahansa voi perustaa työvoimaa välittävän yrityksen. Toimiala on tehnyt myös paljon työtä sen eteen, että mielikuvat alasta muuttuisivat positiivisimmaksi. Nuorten kohdalla yksityinen työvoiman vuokraus ja välitys on jo näyttänyt tehokkuutensa. Monelle nuorelle työvoiman vuokratyryitys on väylä työmarkkinoille.</p> <p>Pk-yritysbarometrin ja työelämän asiantuntijoiden mukaan toimialan tulevaisuus näyttää positiiviselle. Alan merkitys maassamme tulee kasvamaan ja samalla itse työn tekeminen muuttuu yhä enemmän suuntaan, johon työnvälitystoimintaa tekevät yritykset ovat sitä suuntaamassa.</p>		
TEM:n yhdyshenkilö: Esa Tikkanen, s-posti: esa.tikkanen(at)tem.fi puh. 050 040 5459		
ELY-keskuksen yhdyshenkilö: Timo Metsä-Tokila; timo.metsa-tokila(at)ely-keskus.fi, puh 040 750 2442		
Asiasanat		
Työvoiman vuokraus, työnvälitystoiminta, työelämän muutos, työnvälityksen tulevaisuus		
ISSN Verkkojulkaisu		ISBN Verkkojulkaisu
1796-0002		978-952-327-135-7
Kokonaissivumäärä	Kieli	Hinta
49	Suomi	-
Julkaisija		Kustantaja
Työ- ja elinkeinoministeriö		



Besöksadress Postadress  
Alexandersgatan 4 PB 32  
00170 HELSINGFORS 00023 STATSRÅDET  
Telefon 029 506 0000  
Telefax (09) 1606 2166

Branschrapport  
5/2016

Författare		Publiceringstid
Timo Metsä-Tokila		11.11.2016
		Uppdragsgivare
		Arbets- och näringsministeriet
		Organets tillsättningsdatum
Titel		
Arbetsförmedlingsverksamhet – Branschrapport om företag som bedriver arbetsförmedling och personaluthyrning		
Referat		
<p>Arbetsförmedling och i synnerhet personaluthyrning är verksamhet som fortsätter växa i Finland. Detta framgår av officiell statistik och det är även arbetslivsexperternas syn. Grovt taget kan man konstatera att branschen arbetsförmedling, bemanning och andra personalrelaterade tjänster i den officiella näringsgrensindelningen till 95 procent består av personaluthyrning. Den privata arbetsförmedlingen utgör endast cirka fem procent av hela branschen enligt olika sätt att mäta. Som helhet är branschen mycket betydande för hela vårt lands näringsliv, eftersom det i hela branschen finns totalt 1 405 verksamhetsställen fördelade på 1 200 företag. Branschen sysselsätter i genomsnitt över 35 000 personer, och den totala omsättningen är cirka 1,6 miljarder euro.</p> <p>I likhet med övriga tjänster inom affärslivet är arbetsförmedlings- och personaluthyrningsverksamheten kraftigt koncentrerad till Nyland. Av den totala omsättningen i branschen står verksamheten i Nyland för över hälften, och även av personalen i branschen arbetar nästan hälften i Nyland. Av verksamhetsställena i branschen finns drygt 40 procent i Nyland. Egentliga Finlands och Birkalands andelar är cirka tio procent i fråga om alla tre mätare. Efter dem i ordningen kommer Norra Österbotten och Tavastland.</p> <p>Arbetsförmedlingsverksamhet är fortfarande en relativt ung bransch i Finland. Under de senaste åren har branschen vuxit snabbt, vilket har lockat mycket olika slags aktörer till branschen. Grovt sett är branschen till alla delar lönsam affärsverksamhet, även om konkurrensen inom branschen är mycket hård. Att konkurrensen är hård syns bland annat på att det hela tiden uppstår ett ansevärt antal nya företag inom branschen, samtidigt som en del företag lägger ner sin verksamhet. Det är förhållandevis lätt att etablera sig i branschen. Nästan vem som helst kan starta ett företag som förmedlar arbetskraft. Branschen har också arbetat hårt för att den allmänna bilden av branschen ska bli positivare. När det gäller unga har den privata uthyrningen och förmedlingen av arbetskraft redan visat sig effektiv. För många unga är ett personaluthyrningsföretag en inkörsport till arbetsmarknaden.</p> <p>Enligt SMF-företagsbarometern och arbetslivsexperterna ser branschens framtid positiv ut. Branschens betydelse i vårt land kommer att öka, och samtidigt kommer arbetandet överlag att mer och mer gå i en sådan riktning som de företag som bedriver arbetsförmedling försöker styra det.</p> <p>Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Esa Tikkanen, e-post: esa.tikkanen(at)tem.fi, tfn 050 040 5459 Kontaktperson vid närings-, trafik- och miljöcentralen: Timo Metsä-Tokila; timo.metsa-tokila(at)ely-keskus.fi, tfn 040 750 2442</p>		
Nyckelord		
Uthyrning av arbetskraft, arbetsförmedling, arbetsliv i förändring, arbetsförmedlingens framtid		
ISSN Nätpublikation		ISBN Nätpublikation
1796-0002		978-952-327-135-7
Sidoantal	Språk	Pris
49	Finska	-
Utgivare		Förläggare
Arbets- och näringsministeriet		



Authors (institution: Name, Chairperson, Secretary)  Timo Metsä-Tokila	Date  11 November 2016	
	Commissioned by  Ministry of Economic Affairs and Employment	
	Date of appointment	
Title Labour recruitment services - Sector report on companies that work in the field of labour recruitment and the provision of agency and interim labour		
Abstract <p>Labour recruitment services and particularly the provision of agency and interim labour continues to increase in Finland. This is shown by the official statistics and working life experts think so too. Roughly 95 per cent of the companies that in the official sector classification work in the employment sector, provide agency and interim services. Private labour recruitment services account for only about five percent of the whole sector when measured in various ways. As a whole, the sector is extremely important for our country's business life, as, for example, there are a total of 1,405 offices in the whole sector and about 1,200 companies. The sector employs an average of over 35,000 people and the turnover amounts to about EUR 1.6 billion.</p> <p>As with other business services, labour recruitment, and agency and interim labour providers are strongly concentrated in the province of Uusimaa. Uusimaa's share is over a half when calculated by turnover and when counted by employees, about half of the whole sector is also located in Uusimaa. A good 40 per cent of the offices are in Uusimaa. The shares of the provinces of Southwest Finland and Pirkanmaa are about ten per cent according to all three measures. After them come the provinces of Northern Ostrobothnia and Häme.</p> <p>Labour recruitment services is still a relatively young sector in Finland. Over the past few years the sector has grown rapidly which has attracted very different kinds of operators into the sector. A rough look at the sector shows that the businesses are profitable overall, although competition in the sector is extremely tough. The fact that a significant number of new companies are being set up in the sector all the time, while at the same time some companies are closing down is one sign of the level of the intensity of competition. Entry into the sector is relatively easy. Almost anyone can set up a labour recruitment company. The sector has also put in a lot of effort into changing perceptions of the sector to be more positive. For young people, individual agency work and recruitment have already proved to be effective. For many young people a labour recruitment company is a route into the labour market.</p> <p>According to the SME Barometer and labour market experts the future of the sector looks to be positive. The significance of the sector in our country will increase, and at the same time work will move more and more in the direction decided by the companies operating in the labour recruitment market.</p> <p>Contact person at MEAE: Esa Tikkanen, e-mail: esa.tikkanen(at)tem.fi tel. +358 (0)50 040 5459 ELY Centre contact person: Timo Metsä-Tokila; timo.metsa-tokila(at)ely-keskus.fi, tel +358 (0)40 750 2442</p>		
Key words Agency labour, labour recruitment service, change in working life, future of labour recruitment		
ISSN 1796-0002	ISBN 978-952-327-135-7	
Pages 49	Language Finnish	Price -
Published by Ministry of Economic Affairs and Employment		Sold by

# Sisältö

<b>Saatteeksi.....</b>	<b>6</b>
<b>Osa 1. Katsaus toimialaan .....</b>	<b>8</b>
<b>1 Toimialan määrittely.....</b>	<b>8</b>
1.1 Alan kuvaus ja määrittely .....	8
1.2 Työllistämistoiminta osana liike-elämän palveluja.....	9
<b>2. Toimialan rakenne .....</b>	<b>13</b>
2.1 Kuvaus toimialan yrityksistä.....	13
2.2 Toimialan alueellinen jakauma.....	19
2.3 Uudet ja lopettaneet yritykset toimialalla.....	21
2.4 Toimialan suurimmat yritykset.....	24
<b>3. Markkinoiden rakenne .....</b>	<b>26</b>
3.1 Markkinoiden kehitys ja näkymät.....	26
3.2 Asiakkuudet toimialalla .....	29
<b>4. Alan yritysten taloudellinen tilanne.....</b>	<b>31</b>
4.1 Kannattavuus .....	31
4.2 Vakavaraisuus.....	32
4.3 Pääoman käytön tehokkuus.....	33
<b>Osa 2. Toimialan asema ja merkitys tulevaisuudessa .....</b>	<b>34</b>
<b>Osa 3. Raportin keskeisiä havaintoja ja toimintasuositukset .....</b>	<b>43</b>

# Saatteeksi

Toimialaraportit-julkaisusarjan lähtökohtana on koota ja yhdistää eri lähteiden aineistoja toimialakohtaisiksi perustietopaketeiksi, jotka tarjoavat asiantuntijoiden näkemyksen pk-yritysten päätöksenteon apuvälineeksi. Vuoden 2016 lopulla sekä alkuvuodesta 2017 julkaistaan kuusi toimialaraporttia, jotka käsittelevät elintarvikealaa, uusiutuvaa energiaa, puualaa, matkailun ohjelmapalveluja, työnvälityspalveluja sekä cleantechin toimialaa. Toimialaraporttien yhteydessä julkaistaan nykyisin myös alan pk-toimialabarometrit, jotka kuvaavat alan yritysten suhdanne- ja liiketoimintaympäristön tilannetta sekä lähiajan kehitysnäkymiä. Liike-elämän palveluiden pk-toimialabarometri löytyy TEM Toimialapalvelun nettisivuilta.

Toimialapäälliköt laativat toimialaraporttien tueksi myös kaksi kertaa vuodessa julkaistavat toimialan lähiajan näkymät. Julkaisujen ensisijaisena tarkoituksena on tuottaa alan asiantuntijoiden näkemyksiä työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan julkisen rahoituksen suuntaamiseen ja yritystoiminnan kehittämiseen sekä ennakkoinnin että päätöksenteon tueksi. Julkaisut ovat saatavissa TEM Toimialapalvelun internetsivuilta osoitteesta [www.temtoimialapalvelu.fi](http://www.temtoimialapalvelu.fi). Raportissa käytetään lähteenä viimeistä saatavissa olevaa tilastoaineistoa ja toimialan yritysten, yrittäjien ja alan muiden merkittävien toimijoiden näkemyksiä. Yksi keskeinen tietolähde raportin laatimisessa on ollut yritysten omiin nykytilan ja tulevaisuuden arvioihin perustuva työ- ja elinkeinoministeriön, Suomen Yrittäjien sekä Finnvera Oyj:n Pk-yritysbareometri.

Toimialaraporteissa käsitellään toimialojen rakennetta, markkinoita, tyypillisiä piirteitä, taloudellista tilaa sekä kehittämistarpeita ja tulevaisuuden näkymiä. Raporttien sisältöä on kehitetty pääasiassa lukijakunnan eli yrittäjien tarpeiden pohjalta. Julkaisut palvelevat myös hallinnon kuten ELY-keskusten sekä muiden toimialan sidosryhmien tarpeita.

Tämä raportti käsittelee yksityistä työnvälitystä ja työvoiman vuokrausta. Työmarkkinoiden ja työelämän muutosten nähdään asiantuntijoiden mukaan jatkuvan vähintään yhtä voimakkaina kuin nyt. Esimerkiksi digitaalinen ja teknologinen kehitys muuttaa ammatteja ja työelämää. Työ itsessään ei tule loppumaan, sillä uudet työn tekemisen muodot ja eritoten innovaatiot synnyttävät uudenlaista työtä ja ammatteja. Riskinä kuitenkin on, että osa ihmisistä putoaa kehityksen kelkasta. Tästä syystä on hyvin laajalla rintamalla keskusteltava koulutuksesta ja osaamisesta. Tähän asti on ajateltu, että työn tekemisen siirtyminen Suomen ulkopuolelle on koskenut eniten teollisuutta, mutta se kohdistuu yhä enemmän myös palvelusektoriin. Hajautuminen muuttaa muotoaan siten, että muutokset tulevat ennakoimattomammin ja ovat hienojakoisempia. Tämä tarkoittaa, että yksittäisiä työtehtäviä voidaan tehdä missä päin maailmaa tahansa. Muutokset näkyvät työpaikoilla mm. työn organisoinnin muutoksina. Samalla uudenlaiset työn tekemisen muodot ovat yleistymässä. Työyhteiskunnan perinteinen palkkatyöhön perustuva toimintamalli onkin muutoksessa. Hyväkään koulutus ei välttämättä takaa elinikäistä työpaikkaa. Päätoiminen palkkatyö on edelleen vallitseva työsuhteen muoto, mutta esimerkiksi freelancer-työt sekä internetin kautta tehtävät etätyöt yleistyvät. Työelämään siirtymässä oleva sukupolvi on työhön suhtautumisessaan toisaalta hyvin perinteinen. Työltä odotetaan turvallisuutta ja vakautta.



Muutoksiin suhtaudutaan kuitenkin rohkeasti, ja omia kiinnostuksen kohteita halutaan toteuttaa työn tai yrittämisen kautta. Eettiset arvot ja työn merkityksellisyys ovat nousussa.

Edellä käsitellyt työelämän muutokset luovat pohjan tälle yksityisen työnvälityksen ja työvoiman vuokrauksen toimialaraportille. Jotta ymmärrämme tämän toimialan kasvun perusteita, on meidän katsottava, mitä suomalaisessa työelämässä ja yritysmaailmassa on tapahtunut viimeisten vuosien aikana. Myös pitkien neuvottelujen jälkeen syntynyt kilpailukyky sopimus sekä suomalaisen julkisen hallinnon maakuntauudistus tulevat muuttamaan työelämää ja mahdollisesti luovat pohjaa myös tässä raportissa käsiteltävän toimialan kehittämiselle ja kasvulle.

Tämän raportin tavoitteena on palvella työnvälityksen ja työvoiman vuokrausta tekeviä yrityksiä sekä niitä yksityisen ja julkisen sektorin organisaatioita, jotka pyrkivät tukemaan alan kehitystä. Työnvälitysalan kehitysnäkymiä tarkastellaan tässä raportissa pääosin yksityisten näkökulmasta.

Lausun kiitokseni kaikille niille, jotka ovat olleet myötävaikuttamassa tämän raportin syntymiseen. Erityinen kiitos kuuluu niille työelämän asiantuntijoille, joita haastattelin kesän ja alkusyksyn 2016 aikana. Heidän näkemykset ovat olleet pohjana tämän raportin tulevaisuuspohdinnoille. Toivon, että raportti antaa virikkeitä alan yrityksille niiden kehittäessään toimintaansa ja palvelee lisäksi myös muita alasta ja laajemminkin työelämän muutoksista kiinnostuneita henkilöitä.

Turussa 31.10.2016

Timo Metsä-Tokila  
Toimialapäällikkö



# Osa 1. Katsaus toimialaan

## 1 Toimialan määrittely

### 1.1 Alan kuvaus ja määrittely

Tässä raportissa käsitellään yksityistä työnvälitystoimialaa. Tämän päivän Suomessa suuri osa ko. toimialasta koostuu yrityksistä, jotka harjoittavat työvoimanvuokrausta. Työvoiman vuokraus on kasvanut huomattavasti viimeisen vuosikymmenen aikana. Aiemmin yksityiset työnvälitystoimintaa harjoittaneet yritykset lähinnä toimivat rekrytointi- ja soveltuvuusarviointien parissa. Tilastollisessa TOL-luokituksessa työnvälitystoiminta kuuluu laajempaan hallinto- ja tukipalvelutoimintakokonaisuuteen. Tähän pääluokkaan kuuluu liikelämän yleisiä rutiiniluonteisia ja useimmiten lyhytkestoisia tukipalveluita.

Tilastoissa työnvälitystoiminta jakautuu kolmeen alaluokkaan. Ensimmäinen niistä on TOL-luokka 781 työvälitystoiminta, johon kuuluvat työvälitystoiminta ja rekrytointitoiminta, mukaan lukien työnvälitys verkkoympäristössä. Työllistettävät henkilöt eivät aina ole työsuhteessa työvoimaa välittävään yritykseen tai yhteisöön. Lisäksi alaluokkaan kuuluvat työvoimavälitysyrietykset, joiden tehtävänä on varmistaa kausi- ja suhdanneluonteisen ammatityövoiman saatavuus sekä erikoistunut johtotason henkilöiden ja erityisammattilaisten työnvälitys ja rekrytointi asiakkaan toimeksiannosta. Luokkaan kuuluvat myös erityisammattilaisten ja johtajien etsintä, arviointi ja valinta sekä esimerkiksi näyttelijöiden ja mallien valintatoimistot.

Toinen alaluokka on 782 työvoiman vuokraus, johon kuuluvat tilapäisen, korvaavan tai täydentävän työvoiman hankinta asiakkaille. Työllistetyt henkilöt ovat työsuhteessa työvoimaa vuokraavaan yritykseen. Vastaanottavat yritykset ja organisaatiot huolehtivat vuokratyöntekijöiden työnjohdosta ja valvonnasta. Ryhmä sisältää myös työvoiman vuokrauksen, esimerkiksi tietotekniikan ja viestintäalan työntekijät, toimistotyöntekijät, teollisuus- ja rakennustyöntekijät, kuljetus- ja varastotyöntekijät, hotelli- ja ravintolatyöntekijät, maatalouden työntekijät ja muiden toimialojen vuokratyövoiman.

Kolmas alaluokka on 783 muut henkilöstön hankintapalvelut, joka muodostuu pitkäaikaisen tai jatkuvan henkilöstön hankinnasta. Henkilöstönhankintayritykset huolehtivat työnantajina asiakkaalle hankkimansa henkilöstön palkoista ja henkilöstöhallinnasta, mutta eivät ole vastuussa henkilöstön työnjohdosta tai valvonnasta asiakkaan tiloissa. Tällaiset yritykset ovat usein erikoistuneet tietyllä toimialalla toimiviin yrityksiin. Henkilöstön hankintapalveluihin luokitellaan myös yritys, joka huolehtii toimeksiantaja- tai emoyrityksen koko työvoiman hankinnasta eikä palvele muita toimeksiantajia. Ryhmä sisältää myös sellaiset yritykset, jotka tuottavat työvoimapalveluja useille samalla toimialalla toimiville, työvoiman hankinnan ulkoistaneille asiakkaille (esim. pitkäaikaiset sopimukset lääkäripäivystyspalveluiden järjestämisestä).

Kokonaisuuden kannalta on tärkeää tarkastella koko toimialaa 78. Tällöin muodostuu kokonaisvaltaisempi kuva siitä, mitä työnvälityksen markkinoilla tapahtuu, vaikka tämän raportin erityinen kohde on työvoiman vuokraus, sillä se on tämän toimialan merkittävin alatoimiala. Usein työvoiman vuokraus ja sitä sivuavat toimialat tukevat toinen toisiaan, ja asiakasyritykset käyttävät niiden palveluja monin eri tavoin.

## 1.2 Työllistämistoiminta osana liike-elämän palveluja

Työnvälitystoiminta on osa laajempaa liike-elämän palvelujen toimialaa. Toimiala on kasvanut länsimaissa jo noin neljän vuosikymmenen ajan. Ensimmäisen kerran liike-elämän palveluista alettiin puhua 1960-luvun lopulla. Toimialan kasvu on ollut erityisen voimakasta viimeisten vuosien aikana. Sen on ennustettu jatkuvan selvästi työllisyyden keskitasoa nopeampana myös tulevina vuosina. Viimeisten vuosien talouden taantuma ja epävarmuus eivät näytä hidastavan liike-elämän palveluiden käyttöä, sillä taantumassa yritykset tarvitsevat ehkä jopa enemmän liike-elämän palveluja, koska haasteellisina aikoina yritysten on aiempaan tarkemmin osattava toimia kannattavasti. Tosin useat työvoimanvuokrausta harjoittavat yritykset ovat kertoneet taantuman vaikuttaneen toimintaansa erittäin paljon.

Liike-elämän palvelujen sisällä niin sanotut osaamisintensiiviset alatoimialat ovat herättäneet viime vuosina laajaa kiinnostusta. Aiheesta on tehty lukuisia tutkimuksia. Osaamisintensiivisillä liike-elämän palveluilla (knowledge-intensive business services, KIBS) tarkoitetaan niitä yritysten toisille yrityksille tai julkiselle sektorille tuottamia palveluja, joissa asiantuntijatoiminnalla on erityisen suuri merkitys. Osaamisintensiivisiin liike-elämän palveluihin luetaan yleensä seuraavat toimialaluokat: ohjelmistoala, tutkimus ja kehittäminen, lainopilliset palvelut, taloushallinnon palvelut, mainos- ja markkinointipalvelut, tekniset palvelut sekä konsultti- ja henkilöstöpalvelut.

Kuten liike-elämän palvelualat yleensä, ovat myös edellä luetellut osaamisintensiiviset alatoimialat kasvaneet voimakkaasti. Samalla niitä on leimannut voimakas keskittyminen pääkaupunkiseudulle. Näiden alojen kehitys eroaa selvästi useimpien muiden toimialojen yleisestä kehityksestä.

Osaamisintensiivisten liike-elämän palvelujen merkitys ei rajoitu niiden asemaan keskeisenä kasvualana, vaan niillä on myös yleistä taloudellista kasvua tukeva merkitys. Toisin kuin aiemmin, jolloin liike-elämän palvelujen kasvun nähtiin johtuvan pelkästään kustannustekijöihin liittyvästä toimintojen ulkoistamisesta, on uudemmissa tutkimuksissa korostettu ulkopuolisten palvelujen käytön motiivina asiantuntemuksen ja osaamisvaatimusten tason nousua. Yrityspalveluyrityksillä, joilla on asiakkaina suuri määrä yrityksiä, näkökulma on laajempi kuin yksittäisellä yrityksellä. Levittäessään tietoa uusista ideoista ja parhaista käytännöistä osaamisintensiiviset palveluyritykset ovat keskeisessä asemassa asiakasyritystensä liiketoiminnan kehittämisessä.

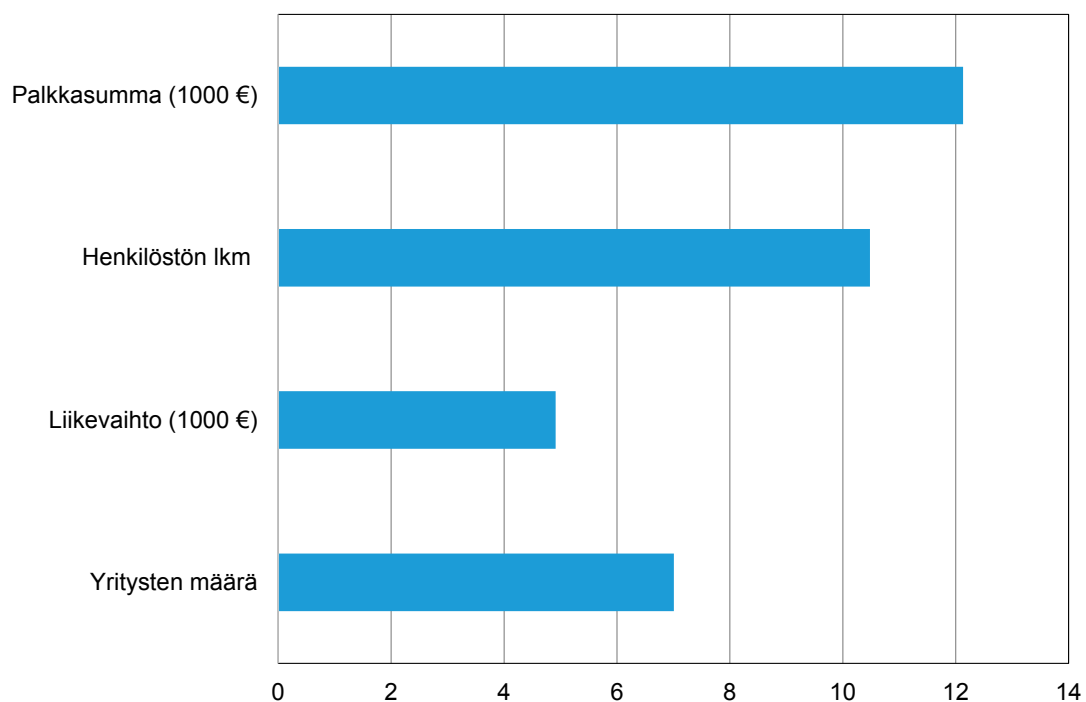
Osaamisintensiivisten liike-elämän palvelujen pääryhmistä suurimmaksi on sekä henkilöstöllä että liikevaihdon mitattuna noussut 2000-luvulla ohjelmistoala. Toimialaluokkaan 69 kuuluvassa taloushallinnon palveluissa on paljon pieniä toimipaikkoja. Eniten toimipaikkoja on kuitenkin teknisen suunnittelun ja insinööripalveluiden aloilla. Ne ovat perinteisesti hyvin pienyritysvoittoisia, vaikka alalle on tullut suuria kansainvälisiä toimijoitakin. Työn-

välitystoiminnan alalla on henkilöstöä huomattavasti, mutta liikevaihdossa ja toimipaikkojen määrässä se jää merkittävästi jälkeen muista osaamisintensiivisistä aloista. Yhteenlaskettuna osaamisintensiivisillä toimialoilla työskentelee noin 150 000 henkilöä yhteensä lähes 26 000 yrityksessä. Liikevaihtoa aloilla on yhteensä huomattava 18,9 miljardia euroa. Työnvälitystoimintaan liittyvänä kuriositeettina voidaan mainita, että alan liikevaihto vuonna 2010 oli jo lähes samalla tasolla kuin matkatoimistoalalla. Vuonna 2014 työnvälitystoiminnan liikevaihto oli jo 300 miljoonaa euroa matkatoimistoja ja matkanjärjestäjiä suurempi.

**Taulukko 1: Osaamisintensiivisten liike-elämän palveluiden toimipaikat, henkilöstö, liikevaihto ja palkkasumma palvelujen pääryhmittäin vuonna 2014. Lähde: TEM Toimiala Online.**

	Yritysten määrä	Liikevaihto (1000 €)	Henkilöstön lkm	Palkkasumma (1000 €)
Ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta	5 854	8 382 409	43 983	2 466 052
Lakiasia- ja laskentatoimen palvelut	6 549	2 197 956	20 085	858 459
Arkkitehti- ja insinööripalvelut: tekninen testaus ja analysointi	8 193	4 876 508	39 002	1 729 458
Mainostoiminta ja markkinatutkimus	3 548	1 681 767	8 824	359 451
Työllistämistoiminta	1 337	1 819 538	38 419	1 096 656
<b>Yhteensä</b>	<b>25 481</b>	<b>18 958 178</b>	<b>150 313</b>	<b>6 510 076</b>

**Kuvio 1: Osaamisintensiivisten liike-elämän palveluiden prosenttiosuus Suomen taloudesta vuonna 2014. Lähde: TEM Toimiala Online.**



Kuviossa 1 on esitetty osaamisintensiivisten toimialojen osuus koko taloudesta. Tarkasteltaessa koko maan yhteenlaskettua palkkasummaa, voidaan havaita, että se vastaa reilua 12 prosenttia koko palkkasummasta. Henkilöstö on noin kymmenys, ja liikevaihdon osuus on noin viisi prosenttia. Pienyritysvaltaisuuden puolesta puhuu myös noin seitsemän prosentin osuus koko yrityskannasta. Yhteenvetona voisi todeta, että osaamisintensiivisillä aloilla on keskimääräistä suurempi palkkasumma, mitä osin selittää se, että alan koulutustaso on myös keskivertoa korkeampi. Tarkasteltaessa osaamisintensiivisten alojen osuuden kehitystä voidaan havaita, että esimerkiksi vuonna 2006 niiden osuus koko työvoimasta oli reilu kahdeksan prosenttia. Vastaavasti liikevaihdon osuus oli tuolloin 3,7 prosenttia.

**Taulukko 2: Osaamisintensiivisten liike-elämän palveluiden henkilöstön ja toimipaikkojen suhteellinen muutos prosenteissa vuodesta 2006 vuoteen 2014 palvelujen pääryhmittäin. (Huom. Taulukko on suuntaa-antava, sillä vuoden 2006 ja 2014 tilastoperusteissa on tapahtunut pieniä muutoksia.) Lähde: TEM Toimiala Online / Tilastokeskus toimipaikkatilastot.**

	Toimipaikkojen kasvun määrä	Henkilöstön kasvun määrä
Ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta	33,7	22,2
Lakiasia- ja laskentatoimen palvelut	7,4	29,0
Arkkitehti- ja insinööripalvelut; tekninen testaus ja analysointi	12,7	12,7
Mainostoiminta ja markkinatutkimus	18,6	10,2
Työllistämistoiminta	56,8	42,1

Taulukossa 2 on esitetty osaamisintensiivisten toimialojen kasvuprosentteja. Kasvuprosentit ovat huomattavan suuria ja kuvaavat toimialan painoarvon kasvua ja sitä muutosta, joka suomalaisessa työelämässä on viimeisten vuosien aikana tapahtunut. Toimipaikkojen määrän pääasiallisesti nopeampi kasvu verrattuna henkilöstön määrän kasvuun kertoo siitä, että alalle syntyy uusia pieniä yrityksiä. Työnvälitystoiminnan kasvuluvat ovat huomattavan korkeita, mutta myös ohjelmistoalan kasvu näiden numeroiden valossa on huomattava. Ainoastaan lakiasia- ja laskentatoimen palveluissa toimipaikkojen kasvu on ollut selvästi hitaampaa kuin henkilöstön kasvu.

Toimialatarkastelujen rinnalle nousivat jo 1990-luvulla erilaiset talouden klusteritarkastelut. Tässä selvityksessä klusterikäsitettä käytetään melko väljässä merkityksessä viittaamaan yritysryppäisiin, jotka ovat eri tavoin vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja joiden keskinäinen vuorovaikutus tuottaa synergiaetuja. Osaamisintensiivisten liike-elämän palvelujen voidaan katsoa muodostavan oman kokonaisuutensa tai klusterinsa, jossa keskeinen yhdistävä tekijä on osaamisen suhteellisen korkeat vaatimukset ja asiantuntemus. Toimialojen työntekijöille on tyypillistä korkea koulutustaso. Yhteistä on myös se, että useimpien asiakaskuntana ovat muut yritykset ja julkisen sektorin organisaatiot. Tällaista yhteistä resurssipohjaa hyödyntävää yritysrypäästä tai verkostoa voidaan nimittää myös horisontaaliseksi klusteriksi. Perinteisemmin klusterikäsitteellä on viitattu samaan arvoketjuun kuuluvaan yritysverkostoon, jota voidaan nimittää vertikaaliseksi klusteriksi.

Osaamisintensiivisten liike-elämän palvelujen muotoutumista yhä selvemmin omaksi klusterikseen kuvastaa alan sisäisten toimialarajojen hämärtyminen. Tyypillisin toimialarajojen hämärtymiseen liittyvä ilmiö on eri liike-elämän palvelujen siirtyminen osittain konsultoinnin ja neuvonnan alueelle. Kehitys on luonnollinen seuraus siitä, että sekä tietotekniset ratkaisut, markkinoinnin ja viestinnän kysymykset, lainopilliset kysymykset että taloushallinnon ratkaisut liittyvät entistä tiiviimmin asiakasyritysten strategiaan ja johtamiseen. On selvästi havaittavissa, että esimerkiksi kirjanpitoa ja tilintarkastusta harjoittavissa yrityksissä työ muuttuu yhä enemmän taloudelliseksi konsultoinniksi. Havaintoa tukevat myös tätä raporttia varten tehdyt haastattelut. Muutamat työnvälitystoimintaa tekevät yrittäjät totesivatkin, että ovat asiakkaidensa strategisia kumppaneita siinä määrin, että hoitavat yrittäjän puolesta kaikki työvoimaan liittyvät kysymykset.

Työnjako eri liike-elämän palveluiden välillä on toisaalta selkeä, mutta osittain eri toimialat menevät päällekkäin. Lisäksi ne tukevat toinen toisiaan erittäin hyvin. Esimerkiksi kun yritys kasvaa voimakkaasti, se tarvitsee usein lisää osaavaa työvoimaa. Samalla sen tulee varmistaa, että yrityksen talous kestää kasvun, ja markkinoille välitetään oikeanlaisia viestejä. Näin kasvavan yrityksen tukena voivat olla niin työvoiman vuokrausyritykset, tilitoimistot, tilintarkastajat, rahoittajat, mainostoimisto kuin muut konsultitkin.

## 2. Toimialan rakenne

Uusimmat toimialoittaiset tiedot toimipaikkojen lukumäärästä, henkilöstön määrästä sekä liikevaihdosta ovat saatavissa Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkatilastosta vuodelta 2014. Yritys- ja toimipaikkatilastossa ovat mukana yritykset, jotka ovat työllistäneet henkilöitä vähintään puolen vuoden ajan ja ovat arvonlisäverovelvollisia. Tietoja on saatavissa sekä toimipaikoittain että yritysten mukaan. Tässä raportissa käytetään pääosin toimipaikan mukaisia tietoja. Nämä kuvaavat toiminnan alueellista jakautumista paremmin kuin yritystason tiedot, joihin vaikuttaa emoyhtiöiden toiminnan keskittyminen pääkaupunkiseudulle.

### 2.1 Kuvaus toimialan yrityksistä

Taulukossa 3 on esitetty työllistämistoiminnan toimialan (TOL 78) kaksi alatoimialaa ja niiden perustunnusluvut. Taulukkoon on lisätty myös aloittaneiden yritysten tilastoista vuoden 2015 lopun tilanne yritysten määrän suhteen. Luku on huomattavan paljon suurempi kuin Tilastokeskuksen toimipaikkatilastojen mukainen yritysmäärä vuoden 2014 lopussa. Ero selittyy tilastointitavalla.

Karkeasti voidaan todeta, että työllistämistoiminta on noin 95-prosenttisesti työvoiman vuokrausta. Yksityinen työnvälitystoiminta on vain noin viisi prosenttia koko toimialasta eri tavoin mitattuna. Yhteenlaskettuna toimiala on kuitenkin huomattava, sillä esimerkiksi toimipaikkoja on yhteensä 1 405 noin 1 200 yrityksessä. Ala työllistää keskimäärin yli 35 000 henkilöä, ja liikevaihtoa kertyy noin 1,6 miljardia euroa.

**Taulukko 3. Työnvälitystoiminnan ja työvoiman vuokrauksen yrityskunta vuonna 2015, sekä yritysmäärä, toimipaikat, henkilöstö ja liikevaihto vuonna 2014. Lähde: Tilastokeskus: Aloittaneet yritykset sekä toimipaikkatilasto.**

Toimiala	TOL	Yrityskunta 2015	Yritykset	Toimipaikat	Henkilöstö	Liikevaihto (Milj €)
Työnvälitystoiminta	781	108	72	77	615	74
Työvoiman vuokraustoiminta	782	1 562	1 108	1 328	35 084	1 596

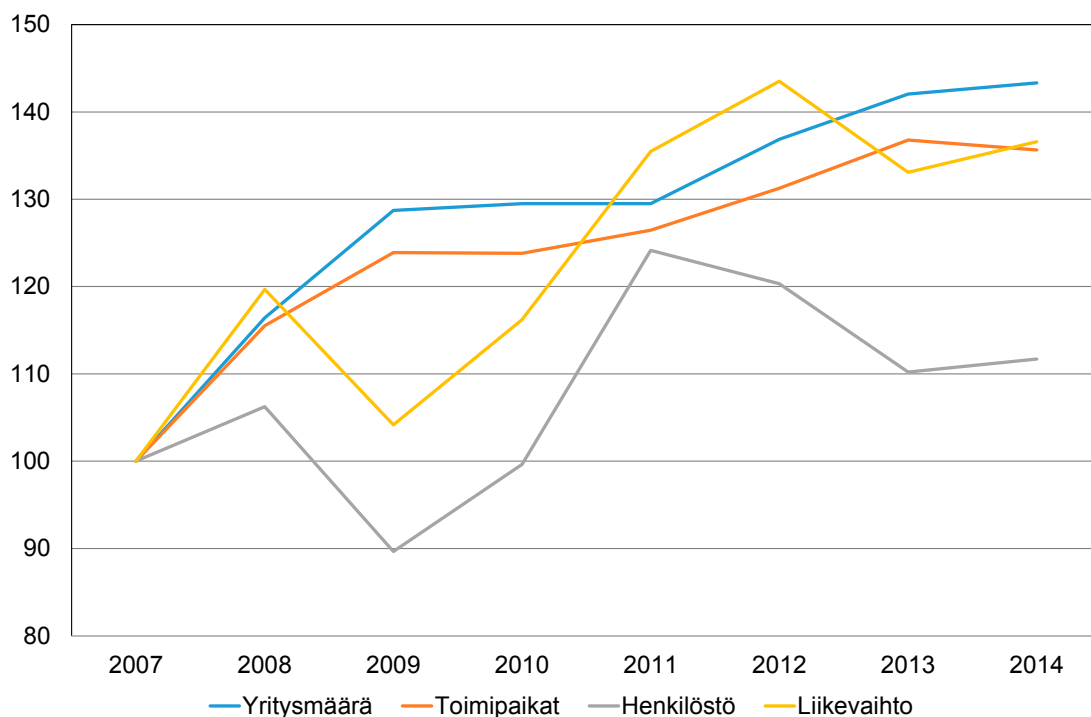
**Taulukko 4. Työnvälitystoiminnan ja työvoiman vuokrauksen alatoimialoilla tapahtuneet muutokset vuodesta 2007 vuoteen 2014. \* = tilastoinnissa tapahtui muutos.**  
**Lähde: Tilastokeskus: Yritys- ja toimipaikkatilastot.**

Yritysmäärä	2007	2008	2009	2010	2011	2012		2013	2014	2013-2014 muutos
Työnvälitystoiminta	20	29	41	46	63	60		68	72	6 %
Työvoiman vuokraustoiminta	773	900	995	1001	1001	1058		1098	1108	1 %
Toimipaikkojen määrä	2007	2008	2009	2010	2011	2012		2013	2014	2013-2014 muutos
Työnvälitystoiminta	23	30	43	48	65	62		74	77	4 %
Työvoiman vuokraustoiminta	979	1131	1213	1212	1238	1285		1339	1328	-1 %
Henkilöstön määrä	2007	2008	2009	2010	2011	2012		2013	2014	2013-2014 muutos
Työnvälitystoiminta	163	158	230	211	286	388		569	615	8 %
Työvoiman vuokraustoiminta	31411	33371	28166	31297	38997	37797		34616	35084	1 %
Liikevaihto (Milj €)	2007	2008	2009	2010	2011	2012		2013	2014	2013-2014 muutos
Työnvälitystoiminta	19	23	23	22	67	72		64	74	15 %
Työvoiman vuokraustoiminta	1 169	1 398	1 217	1 358	1 583	1 677		1 555	1 596	3 %

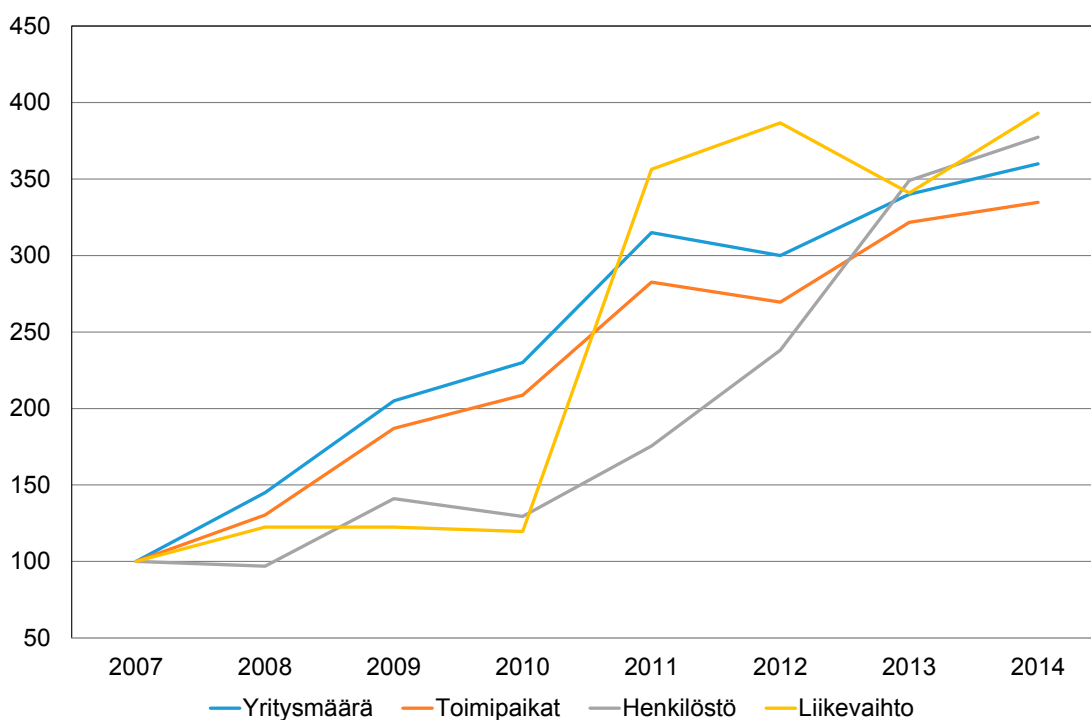
Taulukossa 4 on esitetty työllistämistoiminnan ja työvoiman vuokrauksen toimialoilla tapahtuneita muutoksia vuodesta 2007 vuoteen 2014. Vaikka vuoden 2012 ja 2013 välillä on tapahtunut tilastoinnin perusteissa muutos, antaa taulukko kuvaa siitä, mitä toimialoilla on tapahtunut. Vuoden 2009 talouden notkahdus näkyy selvästi esimerkiksi työvoiman vuokrauksen liikevaihdossa ja henkilöstömäärässä. Yritysmäärään ja toimipaikkojen määrään talouden negatiiviset vaihtelut heijastuvat muutaman vuoden viiveellä. Positiivista virettä on kuitenkin nähtävissä kokonaisuutena toimialalla, kun tarkastellaan vuoden 2013 ja 2014 muutosprosentteja. Vaikka toimipaikkojen määrä on hieman laskenut työvoiman vuokrauksen kohdalla, ei se välttämättä merkitse mitään laajempaa trendiä alalla. Yksi selitys tälle havainnolle voi olla se, että yhä useampi työvoimaa vuokraava yritys panostaa voimakkaasti digitaalisiin palveluihin, ja näin fyysisten toimipaikkojen määrä ja merkitys vähenevät.



**Kuvio 2. Työvoiman vuokraustoiminnassa tapahtuneet suhteelliset muutokset vuodesta 2007 alkaen. Vuosi 2007 = 100. Lähde: Tilastokeskus: Yritys- ja toimipaikkatilastot.**



**Kuvio 3. Työnvälitystoiminnassa tapahtuneet suhteelliset muutokset vuodesta 2007 alkaen. Vuosi 2007 = 100. Lähde: Tilastokeskus: Yritys- ja toimipaikkatilastot.**



Analysoitaessa kuvioita 2 ja 3 on hyvä huomioida se, että työnvälistystoiminnan absoluutiset määrät ovat pieniä varsinkin verrattuna työvoiman vuokraukseen. Kuviosta 3 näemme kuitenkin, että yksityisen työnvälistystoiminnan kasvu on ollut erittäin nopeaa. Yksi selitys kasvulle on ollut se, että varsinkin vaativiin asiantuntijatehtäviin sekä johtotason tehtäviin rekrytoitaessa henkilöitä yritykset käyttävät avukseen rekrytoinnin asiantuntijoita.

**Taulukko 5. Työllistämistoiminnan (TOL 78) toimialan yritysten jakautuminen koon mukaan vuoden 2014 lopulla. Lähde: Tilastokeskus: Toimipaikkatilastot.**

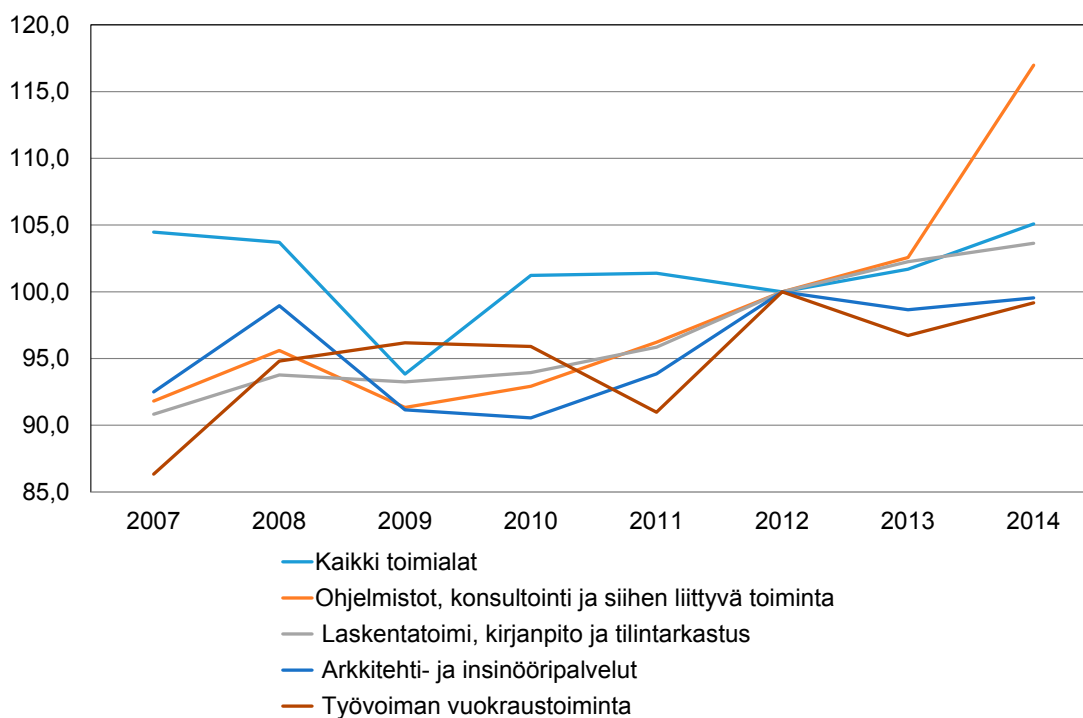
	alle 10 henkilöä	10-49 henkilöä	50-249 henkilöä	yli 250 henkilöä
Toimipaikat	925	440	180	21
Henkilöstö	2 268	8 706	14 491	6 993
Liikevaihto (1000 euroa)	192 932	407 773	627 431	355 623
Prosenttiosuudet				
Toimipaikat	59,1	28,1	11,5	1,3
Henkilöstö	7,0	26,8	44,6	21,5
Liikevaihto (1000 euroa)	12,2	25,7	39,6	22,5

Työllistämistoiminnan toimialalla suurin osa yrityksistä muun elinkeinoelämän tavoin on pienyritysvoittoista. Suuryrityksiä on vain muutamia kymmeniä. Henkilöstöstä suurin osa on kuitenkin keskikokoisten (50–249 henkilöä) yritysten palkkalistoilla. Samoin keskikokoisten yritysten osuus liikevaihdosta on suurin toimialalla. Varsinkin henkilöstövuokrauksen lisääntyessä laajemmin elinkeinoelämässä alalle tulee lisää suuryrityksiä. Samoin kansainväliset ketjut tulevat mukaan suomalaisille työmarkkinoille aiempaa laajemmin. Henkilöstövuokraus on liiketoimintana sen luonteista, että hyväksi havaitut toimintamallit voidaan tuoda uusille markkinoille, jos vain ko. markkinoiden työmarkkinasäädökset mahdollistavat vuokratyövoiman käytön.

Kuviossa 4 on esitetty kaikkien toimialojen ja joidenkin liike-elämän palveluiden jalostusarvon kehitys. Jalostusarvo kuvaa sitä, kuinka paljon tuottaja lisää omia panoksiaan kuten työtä, pääomaa ja osaamista ostamiinsa panoksiin. Jalostusarvo on tuottajan aikaansaama arvonlisäys tuotantoketjussa, minkä vuoksi arvonlisäys on jalostusarvon synonyymi. Jalostusarvon nostaminen merkitsee yleensä parempaa kannattavuutta ja toiminnan tehokkuutta. Kuviosta voimme huomata, että viimeiset vuodet ovat olleet vaikeita alan yrityksille. Talouden taantuma ja erityisesti Suomen talouden huonot näkymät ovat saaneet aikaan sen, että yritysten jalostusarvo on laskenut.

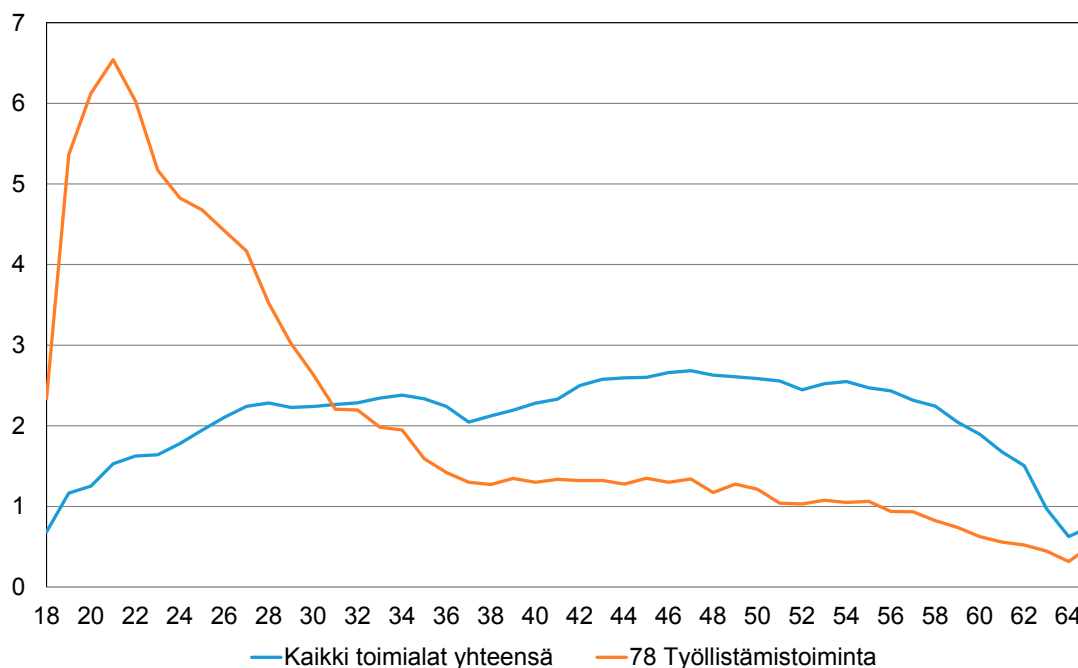
Kuviosta 4 on jätetty työnvälitystoiminta pois, sillä se on niin pieni alatoimiala. Sen jalostusarvo on myös vaihdellut muita aloja enemmän. Korkeimman suhteellisen jalostusarvon on viimeisten vuosien aikana saavuttanut ohjelmistoala, joka on kaikilla mittareilla kasvanut ja menestynyt hyvin. On mielenkiintoista nähdä, että työvoiman vuokrauksen jalostusarvo on lähes käänteinen muihin liike-elämän palveluihin verrattuna. Vuonna 2009 se oli muiden yläpuolella, ja kun taloudessa suhdanteet ovat kohentuneet, on työvoiman vuokrauksen suhteellinen jalostusarvo ollut muiden alapuolella.

**Kuvio 4. Kaikkien toimialojen ja joidenkin liike-elämän palveluiden jalostusarvon suhteellinen kehitys 2007–2014. 2012 = 100. Lähde: Tilastokeskus tilinpäätösaineistot.**

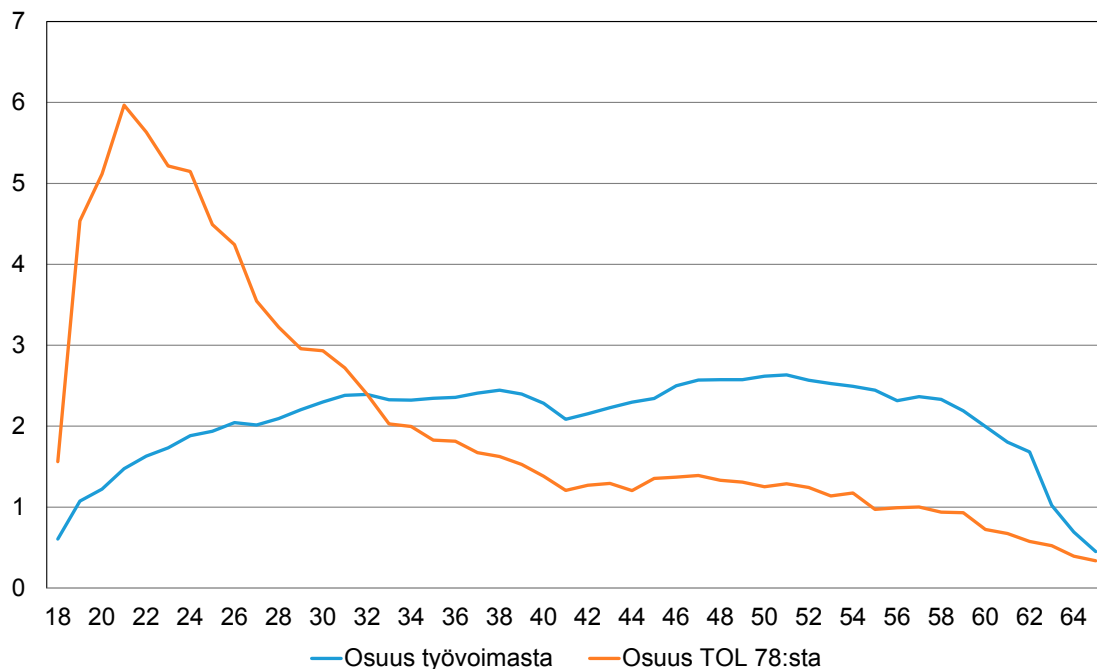


**Kuvio 5. Kaikkien toimialojen ja työnvälityspalveluiden henkilöiden suhteellinen ikäjakauma koko maassa vuoden 2010 lopussa (ylempi kuvio) ja vuoden 2014 lopussa (alempi kuvio). Lähde: Tilastokeskus: työssäkäyntitilastot.**

#### 31.12.2010 tilanne



### 31.12.2014 tilanne



Julkisessa keskustelussa työvoiman vuokrausta harjoittavien yritysten olemassaoloa pidetään tärkeänä. Useissa puheenvuoroissa on korostettu varsinkin sitä, että laajaa työkokemusta vailla olevat nuoret saavat niiden kautta arvokasta kokemusta, ja yritykset voivat reagoida joustavasti vaihteleviin työvoimatarpeisiin. Tarkasteltaessa työssäkäyvän väestön ikärakennetta havaitaan väite nuorten työllistämisestä oikeaksi. Kuviossa 5 on verrattu työväliytysalan ikärakennetta kaikkiin työssäkäyviin henkilöihin. Ero kahden käyrän välillä on ilmeinen. Vaikka toimialakohtaiset työssäkäyntitilastot ovat jo kuusi vuotta vanhoja, voidaan niiden perusteella yhä todeta, että nuoret hyötyvät eniten työvoiman vuokrauksesta. Se usein sopii parhaiten heidän elämäntilanteeseensaakin. Vuokratyönä alkaneet työsuhteet muuttuvat usein pysyviksi.

Tarkasteltaessa työllistämispalveluiden toimialalla toimivien yrittäjien ikäjakaumaa havaitaan myös siinä pieni ero muihin toimialoihin. Työllistämistoiminnan alan yrittäjät ovat keskimääräistä nuorempia kuin muiden liike-elämän palveluiden alojen yrittäjät. Ohjelmistoalan yrittäjien ikärakenne on hyvin samanlainen kuin työllistämispalveluissa.

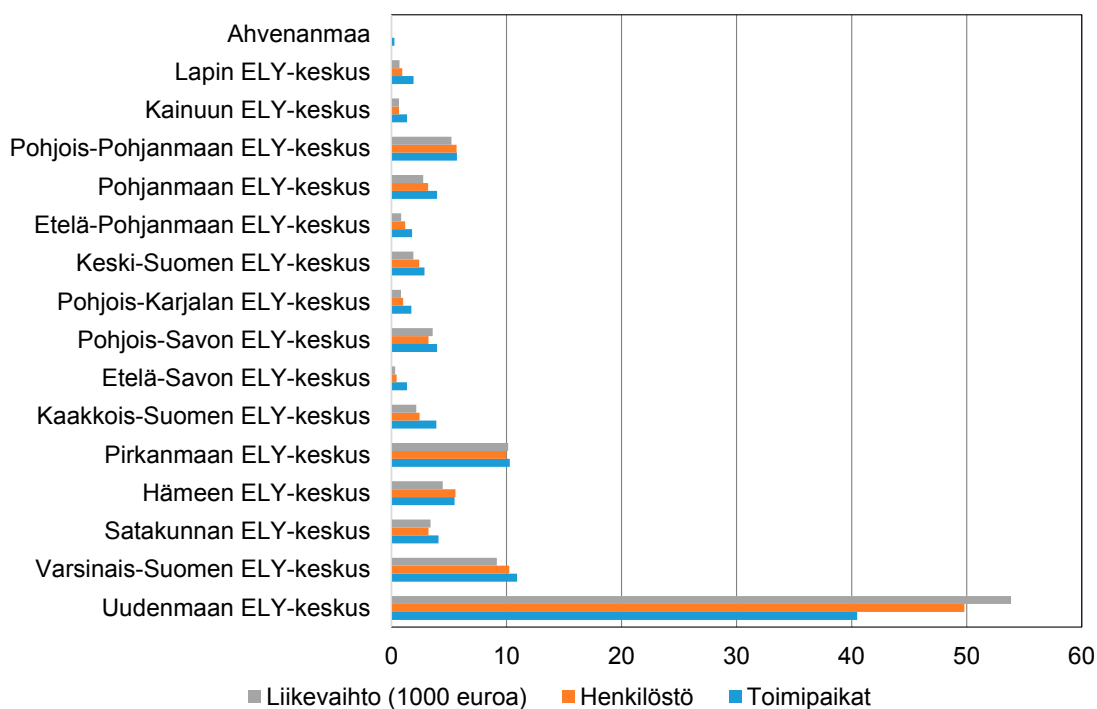
Työvoiman vuokrauksen vaikutus tulee kasvamaan kaikkien ikäluokkien parissa tulevaisuudessa, vaikka jatkossakin nuoret aikuiset hyötyvät toimialan erityispiirteistä eniten. Samalla työvoiman vuokraaminen ja muiden työvoimaan liittyvien palveluiden ostaminen yrityksen ulkopuolelta muodostuu tavaksi monella alalla. Toimintamalli levinnee uusille aloille seuraavien vuosien aikana. Lienee selvää, että vuokratyövoimaa tullaan käyttämään kaikilla toimialoilla seuraavan vuosikymmenen aikana. Uusien toimialojen joukkoon liittyvät myös korkeasti koulutettujen perinteiset toimialat sekä perinteiset ammatillisen koulutuksen professionaaliset työpaikat. Näille aloille syntyy hyvin pitkälle erikoistuneita työväliytyspalveluja. Samalla erikoistuneen työvoiman vuokrauksen merkittävimmät toimijat vakiinnutta-

vat asemansa, ja alan toimintamallit tulevat entistä läpinäkyvimmiksi. Tämä mahdollistaa myös sen, että mielikuvat alasta muuttuvat positiivisemmiksi.

## 2.2 Toimialan alueellinen jakauma

Liike-elämän palvelut ovat erittäin voimakkaasti keskittyneet Uudellemaalle ja erityisesti pääkaupunkiseudulle. Esimerkiksi tekninen konsultointi, ohjelmistoala sekä rahoitus- ja vakuutustoiminta ovat voimakkaimmin keskittyneet suurimmille kaupunkiseuduille, erityisesti Uudellemaalle. Kuviossa 6 on esitetty työllistämistoiminnan jakautuminen henkilöstön ja liikevaihdon suhteen ELY-keskusalueittain. Keskittymistä selittää osittain se, että Uudellamaalla on taloudellista toimintaa muita maakuntia suhteellisesti enemmän. Myös se, että useiden isompien yritysten pääkonttorit sijaitsevat pääkaupunkiseudulla, edistää tätä kehitystä.

**Kuvio 6. Työllistämistoiminnan toimialan toimipaikkojen, henkilöstön ja liikevaihdon osuus ELY-alueittain vuonna 2014. Lähde: Tilastokeskus: toimipaikkatilastot.**



Uudenmaan osuus on yli puolet liikevaihdon kohdalla, ja henkilöstöstäkin noin puolet koko toimialalta on Uudellamaalla. Toimipaikoista reilu 40 prosenttia sijaitsee Uudellamaalla. Varsinais-Suomen ja Pirkanmaan osuudet ovat noin kymmenen prosenttia kaikilla kolmella mittarilla. Niiden jälkeen tulevat Pohjois-Pohjanmaa ja Häme. Myös Satakunnassa työllistämistoiminnan yritysten palveluja käytetään suhteellisen paljon. Satakunnan osuutta nostaa pitkään jatkunut ydinvoimalatyömaa. Olisi voinut kuvitella, että Lapin osuus olisi ollut huomattavampi, sillä matkailualan yritykset ja ravintolat ovat perinteisesti käyttäneet vuokratyövoimaa keskimääräistä enemmän.

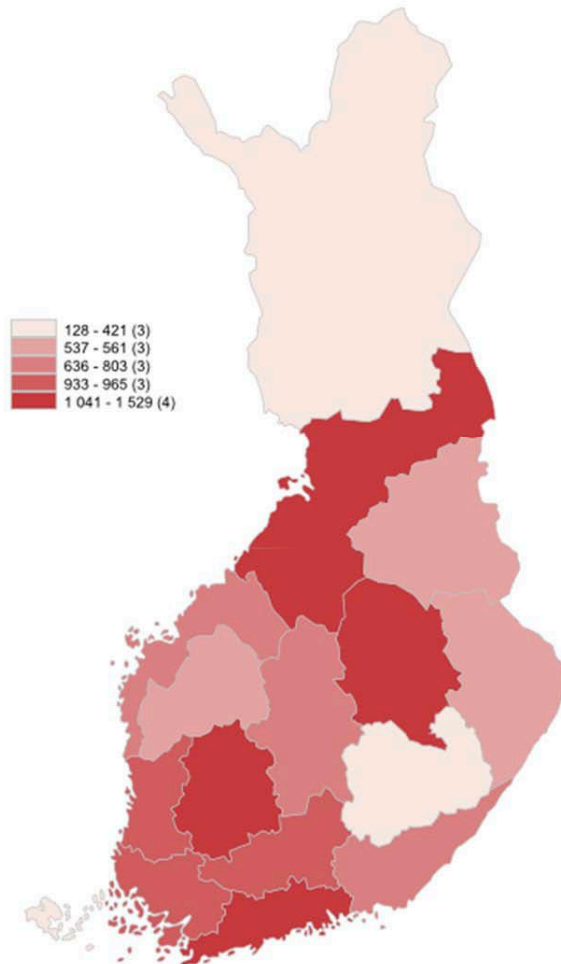
**Kuvio 7. Liikevaihto/toimipaikka työllistämistoiminnan alalla ELY-keskuksittain vuonna 2014 (1 000 €).** Lähde: Toimiala Online/Tilastokeskus/Yritys- ja toimipaikka-tilasto.

### Toimipaikkatilastot ELY-keskuksittain 2013-2014

TOL2008 = 78 Työllistämistoiminta

Vuosi = 2014

Toimipaikkatiedot = Liikevaihto / toimipaikka (1000 euroa)



Kuvion 7 kartan mukaan Uudenmaan lisäksi Pohjois-Pohjanmaalla, Pohjois-Savossa ja Pirkanmaalla työllistämistoiminnan alan yritysten liikevaihto per toimipaikka on suurin. Alueiden väliset erot ovat yllättävän suuria eikä niiden vertailu anna minkäänlaista systemaattista vastausta siihen, miksi juuri näissä maakunnissa liikevaihto per toimipaikka on korkein. Raportin lopussa on liitteenä alueellisista eroista kertovia karttoja.

Taulukossa 6 on esitetty niin työnvälitystoiminnan kuin työvoiman vuokrauksen liikevaihto per työntekijä ELY-keskuksittain. Työnvälitystoiminnan kohdalla keskittyminen Uudellemaalle on entistä selkeämpi. Taulukko myös kertoo, että Uudenmaan alueella toimivat yritykset tuottavat suurimmat liikevaihdot. Työvoiman vuokrauksen osalta liikevaihto per työntekijä -jakauma on huomattavan tasainen.

**Taulukko 6. Liikevaihto/henkilö työllistämistoiminnan toimialalla ELY-keskuksittain vuonna 2014 (1 000 €). (... = tieto ei saatavilla johtuen vähäisestä yritysmäärästä.)**

**Lähde: Toimiala Online/Tilastokeskus/Yritys- ja toimipaikkatilasto.**

Liikevaihto / henkilö (1000) euroa	781 Työvälistystoiminta	782 Työvoiman vuokraus
Uudenmaan ELY-keskus	134	48
Varsinais-Suomen ELY-keskus	41	42
Satakunnan ELY-keskus	68	49
Hämeen ELY-keskus	...	36
Pirkanmaan ELY-keskus	83	48
Kaakkois-Suomen ELY-keskus	...	41
Etelä-Savon ELY-keskus	...	33
Pohjois-Savon ELY-keskus	...	...
Pohjois-Karjalan ELY-keskus	...	36
Keski-Suomen ELY-keskus	...	37
Etelä-Pohjanmaan ELY-keskus	...	...
Pohjanmaan ELY-keskus	...	41
Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus	...	43
Kainuun ELY-keskus	...	...
Lapin ELY-keskus	...	35
Ahvenanmaa	...	...

## 2.3 Uudet ja lopettaneet yritykset toimialalla

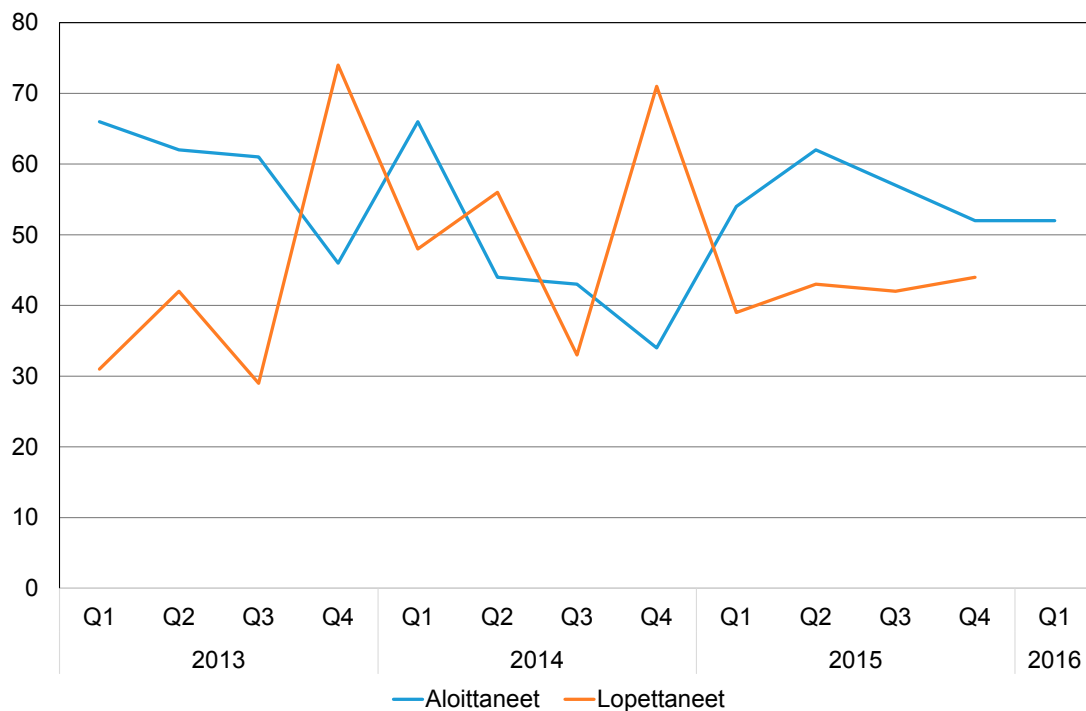
Talouden yleinen tilanne heijastuu erityisesti uusien yritysten määrään sekä siihen, kuinka moni lopettaa toimintansa. Taloudellisen taantuman aikana kasvua haetaan usein myös yrityskauppojen kautta. Viimeisten vuosien aikana yrityskaupoista on puhuttu paljon, sillä suomalainen yrittäjäkunta ikääntyy suhteellisen nopeasti. Vaikka vuoden 2010 lopun toimialakohtaisen työvoimatutkimuksen mukaan työllistämistoiminnan yrittäjät ovat nuorempia kuin yrittäjät yleensä, on yrityskannan uusiutuminen kaikilla toimialoilla erittäin tärkeää.

Kuviossa 8 on neljännesvuosittain perustettujen ja lopetettujen työllistämistoimintatoimialan yritysten määrät vuoden 2013 alusta alkaen. Jos vuodet 2013–2015 lasketaan yhteen, niin kyseisenä aikana toimialalle perustettiin yhteensä 647 uutta yritystä, samalla kun toimintansa lopetti 552 yritystä. Kun suhteutamme uusien ja lopettaneiden yritysten määrää koko työllistämistoiminnan yrityskantaan, saamme mittarin, joka kuvaa toimialan dynamiikkaa. Esimerkiksi teknisen konsultoinnin toimialalla, joka on hyvin perinteinen insinöörisuunnittelun toimiala, vuoden 2014 lopulla 3,4 prosenttia toimialan yrityksistä lopetti toimintansa vuoden aikana. Työllistämispalveluiden toimialalla vastaava luku on kolmen kertaa suurempi. Esimerkiksi vuoden 2014 lopulla noin 12 prosenttia alan yrityksistä oli lopettanut toimintansa ko. vuoden aikana. Vuonna 2015 vastaava luku oli 9,5 prosenttia. Tarkasteltaessa uusien yritysten suhteellista osuutta kunkin vuoden lopulla saamme tunnusluvun, joka kuvaa sitä, kuinka suuri osa alan yrityskannasta on alle vuoden ikäistä. Vuosina 2013–2015 tämä luku vaihteli työllistämistoiminnan toimialalla 10,6–13,5 prosenttia. Luku on huomattavasti korkeampi kuin muilla toimialoilla. Korkea luku kertoo toisaalta sii-



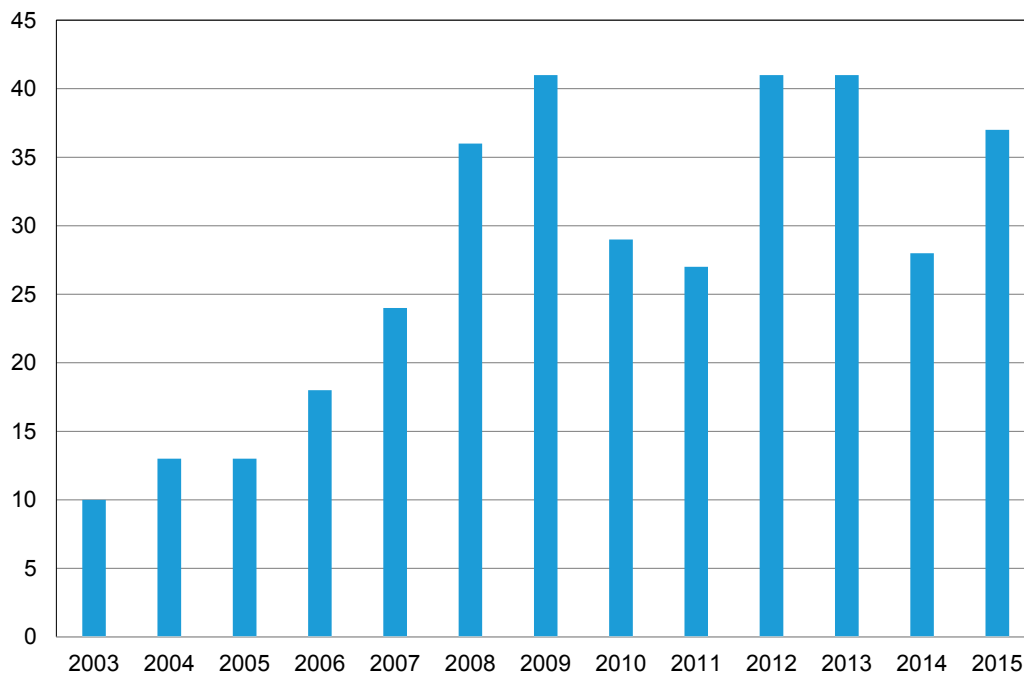
tä, että toimiala on vielä suhteellisen nuori ja toisaalta siitä, että alalle on helppo tulla. Samoin alalta on helppo poistua. Vertailun vuoksi voimme todeta, että korkeimmillaan työllistämispalveluiden kohdalla uusien yritysten määrä on ollut vuoden 2007 lopulla, jolloin lähes joka neljäs alalla toiminut yritys oli alle vuoden ikäinen.

**Kuvio 8. Perustettujen ja lopettaneiden yritysten kehitys työllistämispalveluiden toimialalla vuodesta 2013 alkaen neljännesvuosittain. Lähde: Tilastokeskus: Aloittaneet ja lopettaneet yritykset.**



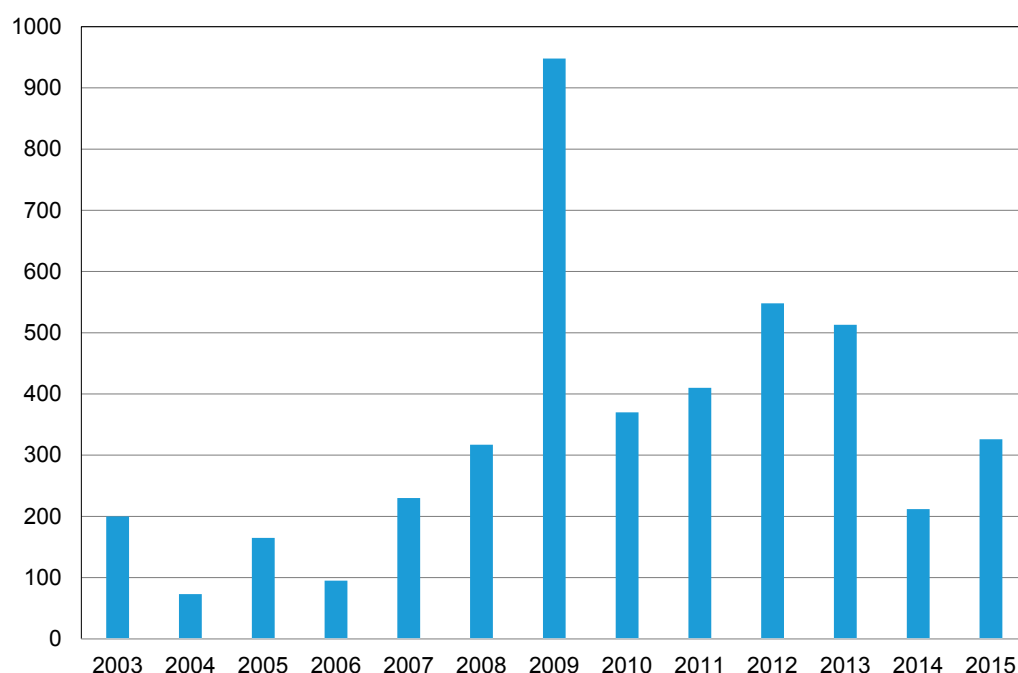
Kuviossa 9 on tarkasteltu työllistämistoiminnan toimialan konkurssien määrää vuodesta 2003 alkaen. Taulukossa ovat mukana kaikki yritysmuodot. Konkurssien määrä nousi selkeästi tullessa vuoteen 2008, ja on se jälkeen pysynyt suunnilleen 30–40 yrityksessä. Kasvu johtui varmasti alan yleisestä kasvusta ja markkinoiden laskusuhdanteesta. Vuoden 2016 alun tietojen valossa edellisten vuosien tasoon ei ole tulossa muutosta.

**Kuvio 9. Konkurssien määrä työllistämispalveluiden toimialalla vuodesta 2003 alkaen. Lähde: Tilastokeskus: Konkurssitilasto.**



Kuviossa 10 on esitetty työllistämistoiminnan toimialan konkurssiin menneiden yritysten henkilömäärä. Vuoden 2009 kohdalla on selkeä hyppäys ylöspäin, kun lähes tuhat henkilöä menetti konkurssin vuoksi työpaikan. Kuvion yksi päätelmä on, että konkurssiin on ajautunut aiempaa pienempiä yrityksiä viime vuosina.

**Kuvio 10. Konkurssiin menneiden yritysten henkilöstön määrä työllistämispalveluiden toimialalla vuodesta 2003 alkaen. Lähde: Tilastokeskus: Konkurssitilasto.**



## 2.4 Toimialan suurimmat yritykset

Työllistämistoiminnan suurimpien yritysten listaaminen niin henkilömäärän kuin liikevaihdonkin suhteen on haasteellinen tehtävä. Esimerkiksi Baronalla, joka on yksi tunnetuimmista työvoiman vuokrausta harjoittavista yrityksistä, on useita tytäryhtiöitä. Näyttää hyvin yleiseltä, että alalla toimivat isot yritykset ovat todellisuudessa yritysryppäitä. Lisäksi alalla käytetään paljon ketjuuntumista. Suurimmat toimijat, kuten VMP Group ja Barona, ovat etabloituneet myös jo ulkomaille. Myös jotkin kuntien kokonaan tai osittain omistamat alan yritykset ovat erittäin merkittäviä toimijoita.

Taulukossa 7 on esitetty Asiakastiedon tietojen mukaan työnvälistystoiminnan ja työvoiman vuokrauksen toimialojen suurimmat yritykset liikevaihdon mukaan. Olemme luokittelussa käyttäneet viimeisintä saatavilla olevan tilinpäätöksen tietoja. Kuten taulukosta näkyy työvoimaan vuokraavat yritykset ovat kasvaneet todella suuriksi. Samalla vahvistuu se aiempi tieto, että alan toimijat ja varsinkin suuren yritykset ovat keskittyneet pääkaupunkiseudulle. Taulukosta selviää myös se, että toimialaluokitus on joissakin tapauksissa kankea tapa luokitella yrityksiä. Esimerkiksi työnvälitystoiminnan toimialaluokkaan rekisteröityneistä yrityksistä osa toimii työvoiman vuokrauksessa ja päinvastoin. Tästä syystä toimialoja tuleekin tarkastella suurempina kokonaisuuksina.

**Taulukko 7. Työnvälistystoiminnan ja työvoiman vuokrauksen toimialojen suurimmat yritykset viimeisimmän saatavilla olevan liikevaihdon mukaan. Lähde: Asiakastieto.**

TOL 781 Työnvälistystoiminta		
Yritys	Kotipaikka	Liikevaihto uusimmalla tilikaudella
Kaukokiito Henkilöstö Oy	Helsinki	10767000
OSM Aviation Finland Oy	Vanda	9395000
Alma Career Oy	Helsinki	5598000
Momentous Oy	Helsinki	2263000
Horn Afrik työvoimapalvelu Oy	Vantaa	1973000
Nouhau Professionals Oy	Helsinki	1858000
Suomen Yhelp osuuskunta	Turku	1480000
Tampereen Sarka Oy	Tampere	984000
EKA Etelä Oy	Helsinki	907000
ECAM Consulting Oy	Helsinki	793000
Professional Connections IRL Oy	Helsinki	769000
MobileCV Oy	Helsinki	749000

TOL 782 Työvoiman vuokraus		
Yritys	Kotipaikka	Liikevaihto uusimmalla tilikaudella
Attendo Terveyspalvelut Oy	Helsinki	138076000
StaffPoint Oy	Helsinki	112049000
Seure Henkilöstöpalvelut Oy	Helsinki	72271000
ManpowerGroup Oy	Helsinki	43234000
Mehiläinen Terveyspalvelut Oy	Helsinki	37176000
eWork Group Finland Oy	Esbo	35888000
Barona Rakennus Oy	Helsinki	25169000
Barona Teollisuus Oy	Helsinki	24671000
Seuturekry Oy	Hämeenlinna	20165000
Barona Logistiikka Oy	Helsinki	16302000
Rekrytointipalvelu Sihti Oy	Tampere	15485842
Barona IT Oy	Helsinki	14720000
Nice-business Consulting Oy	Helsinki	14669809
Personalhuset Staffing Group Oy	Helsinki	14363000
RTK-Henkilöstöpalvelu Oy	Rauma	13025000
Transval Logistics Oy	Helsinki	10760000
Staffservice Finland Oy	Helsinki	9735000
Eilakaisla Oy	Helsinki	8732000
Formia-Future Oy	Helsinki	8603000
Varamiespalvelu-Group Oy	Helsinki	8319000
Kilta Henkilöstöpalvelu Oy	Lahti	8261116
Staff Plus Oy	Helsinki	7597000
Henkilöstöratkaisu Extraajat Oy	Helsinki	7401000
Workpower Rakennus Oy	Helsinki	6995000
Opteam Vantaa Oy	Vantaa	6801000

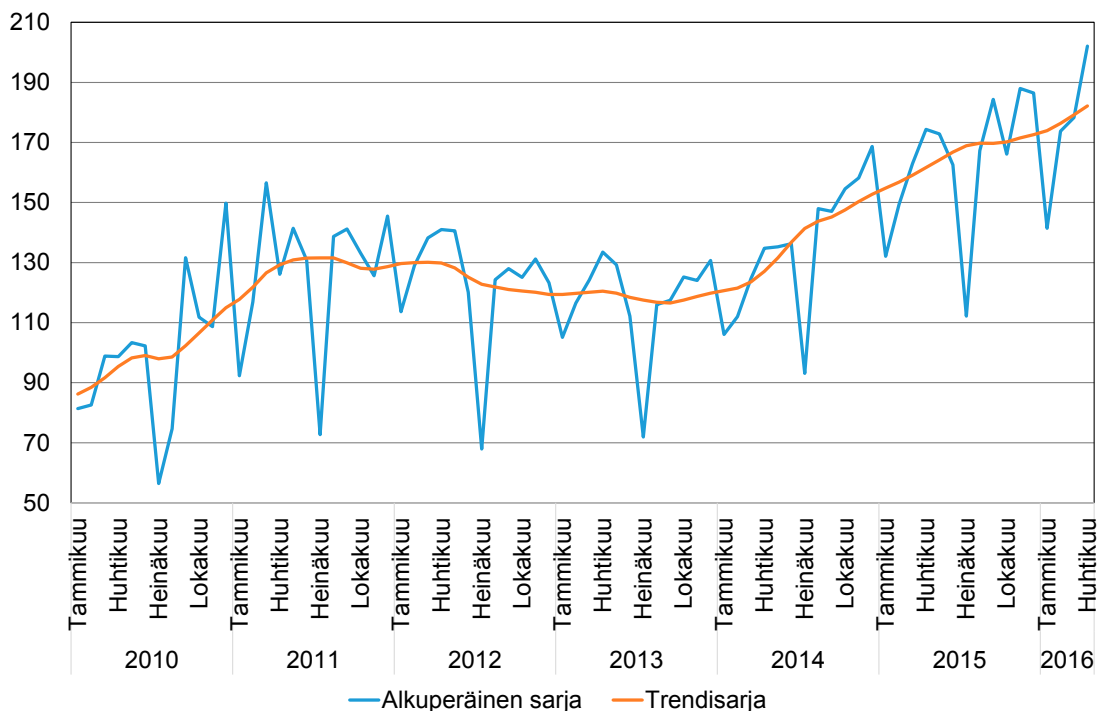
## 3. Markkinoiden rakenne

### 3.1 Markkinoiden kehitys ja näkymät

Ajantasaisinta tietoa Suomen markkinoiden kehityksestä on saatavissa Tilastokeskuksen Liiketoiminnan kuukausikuvaajat -tilastosta. Tilasto kuvaa toisaalta liikevaihdon, toisaalta palkkasummien kehitystä noin kolmen kuukauden viiveellä, ja kausivaihteluista on saatavissa myös vuositason tietoja tarkempaa tietoa.

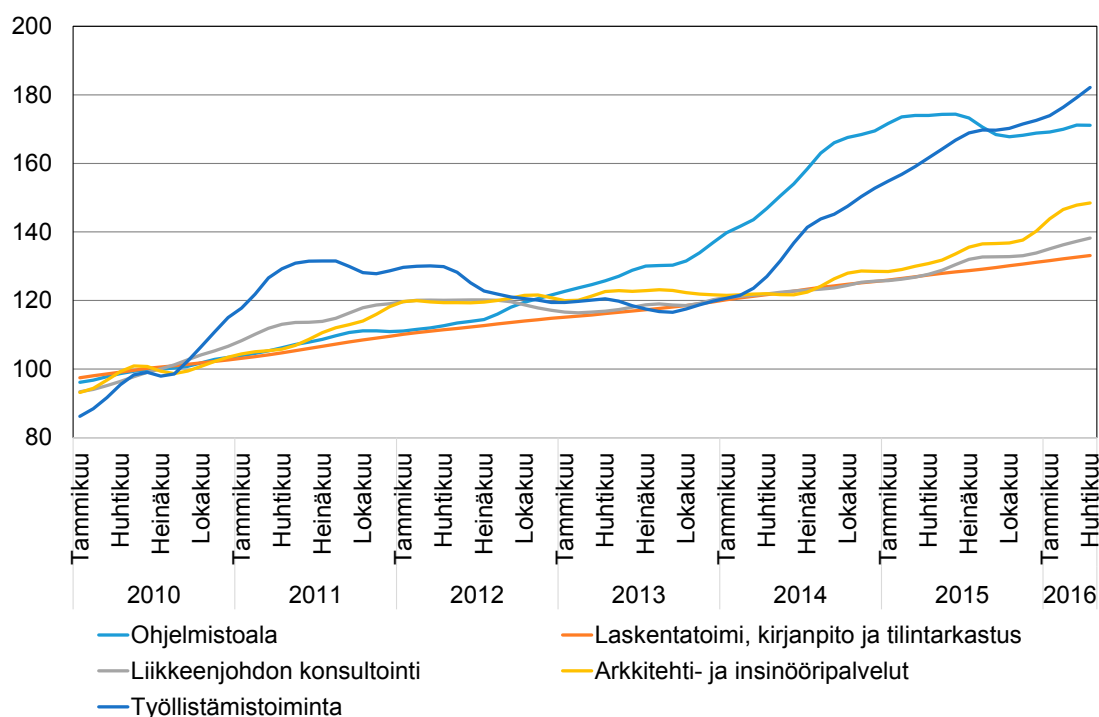
**Kuvio 11. Työllistämistoiminnan liikevaihdon kehitys 1/2010–3/2016 (2010 = 100).**

**Lähde:** Tilastokeskus. Suhdannetilastot.



Kuviossa 11 on kuvattu työllistämispalvelun liikevaihdon suhteellinen kehitys vuoden 2010 alusta. Kuviossa on yksittäisten kuukausien havainnot sekä trendiaikasarja. Toimiala on kasvanut voimakkaasti viimeisen vuosien aikana ja on oletettavaa, että kasvu tulee jatkumaan edelleen. Talouden suhdanteet vaikuttavat toimialaan erittäin paljon, mutta tästä huolimatta pitkän aikavälin ennuste on, että kasvu jatkuu. Kasvun taustalla ovat työmarkkinoiden muutokset sekä yritysten muuttuneet työvoimatarpeet. Kuviosta näkyy myös se, että kausittainen vaihtelu on työllistämistoiminnan toimialalla erittäin suuri. Kesän ja vuodenvaihteen kohdalla on selkeä liikevaihdon pudotus.

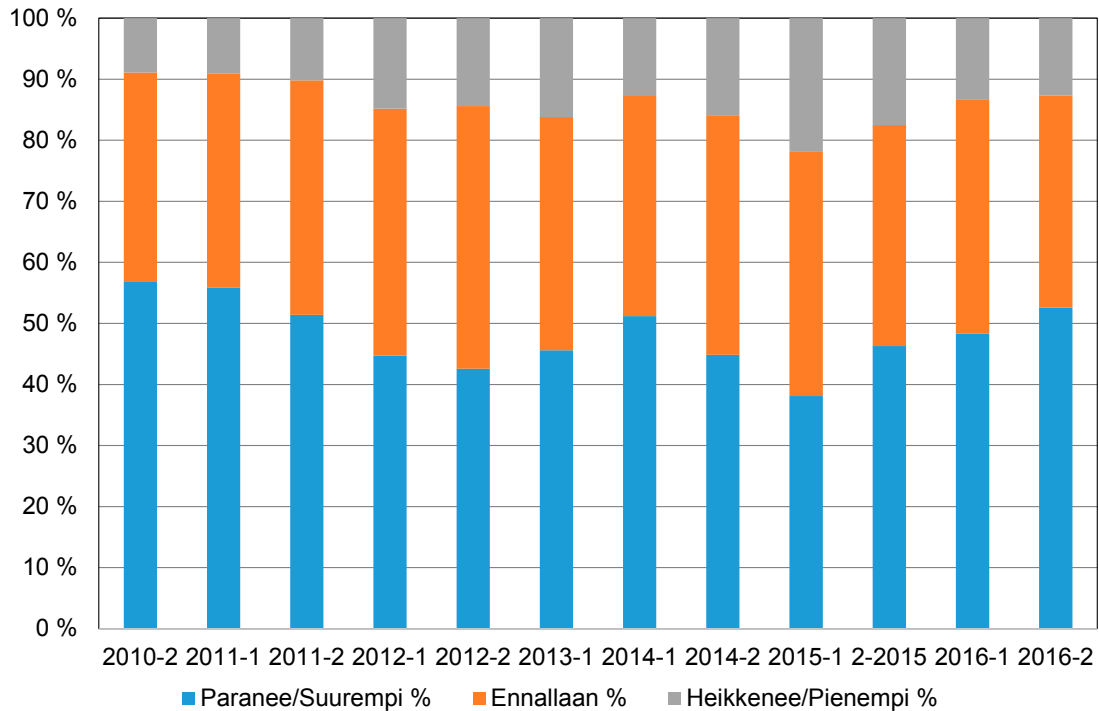
**Kuvio 12. Eräiden liike-elämän palveluiden liikevaihdon kehitys 1/2010–3/2016 (2010 = 100). Lähde: Tilastokeskus. Suhdannetilastot.**



Kuviossa 12 on esitetty ohjelmistoalan, liikkeenjohdon konsultoinnin, taloushallinnon, arkkitehti- ja insinööripalveluiden sekä työllistämistoiminnan liikevaihdon suhteellinen kehitys. Ohjelmistoala on työllistämistoiminnan tavoin kasvanut voimakkaasti, kun taas muut kuviossa olevat liike-elämän palvelut ovat kasvaneet maltillisesti. Erityisen huomion arvoista on taloushallintoalan tasainen ja varma kasvu.

Markkinoiden muutoksia voidaan hahmottaa monella muullakin tavalla kuin tarkastelemalla liikevaihdon kehitystä sen kehitystä ennakoimalla. Kaksi kertaa vuodessa toteutettava pk-yritysbarometri mittaa yrittäjien tulevaisuuden kuvaa. Kyselyn toteuttamisesta vastaavat Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj sekä työ- ja elinkeinoministeriö. Esimerkiksi vuoden 2015 lopun kyselyyn vastasi yli 6 200 yritystä. Otos on siis varsin kattava. Tarkasteltaessa muu-  
tosta liike-elämän palveluissa vuodesta 2010 tähän vuoteen voimme havaita, että odotukset liikevaihdon kehityksestä vuoden aikajänteellä ovat aina olleet liike-elämän palveluissa suhteellisen korkeat. Vuoden 2016 syksyllä toteutetun pk-yritysbarometrin tulosten mukaan 53 prosenttia yrittäjistä ennustaa oman yrityksensä liikevaihdon kasvavan seuraavan vuoden aikana. Kolmannes näkee liikevaihdon pysyvän nykyisellä tasolla, ja vain 13 prosenttia alan yrittäjistä ennustaa liikevaihdon laskevan. Kuviossa 13 on esitetty pk-yritysbarometrin tulokset vuoden 2010 syksystä alkaen liikevaihdon tulevan kehityksen suhteen. Yrittäjiä pyydettiin arvioimaan liikevaihdon kehitys tulevan vuoden osalta.

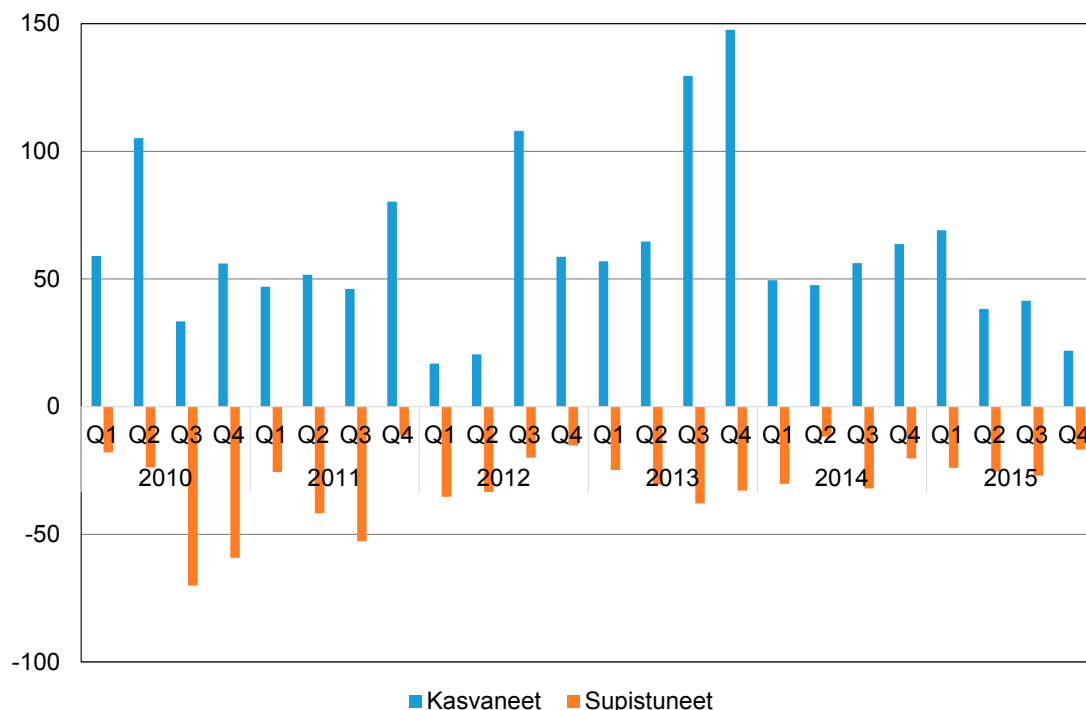
**Kuvio 13. Pk-yritysbarometrin tulokset liikevaihdon tulevan vuoden kehityksen suhteen liike-elämän palveluiden toimialoilla. Lähde: Toimiala Online / Pk-yritysbarometri.**



Työ- ja elinkeinoministeriön Toimialapalvelulla on käytössään myös yritysten kasvuun liittyvää tilastoaineistoa. Kuviossa 14 on esitetty työllistämispalvelutoimialalla kasvaneiden ja supistuneiden yritysten vaikutus koko toimialan liikevaihtoon neljännesvuosittain alkaneen vuoden 2010 ensimmäisestä neljänneksestä. Koska ala on ollut kasvava toimiala, ovat kasvuprosentit ovat pääasiassa koko ajan suuremmat kuin supistuvan liikevaihdon prosentit. Ainoastaan vuoden 2012 kahtena ensimmäisenä vuosineljänneksenä supistuvien yritysten yhteenlaskettu liikevaihto on ollut suurempi kuin kasvavien yritysten liikevaihto.



**Kuvio 14. Työllistämispalveluiden toimialalla kasvavien ja supistuvien yritysten liikevaihdon kehityksen vaikutus koko toimialaan. Lähde: TEM Toimialapalvelu / Tilastokeskus: Kasvukatsaus.**

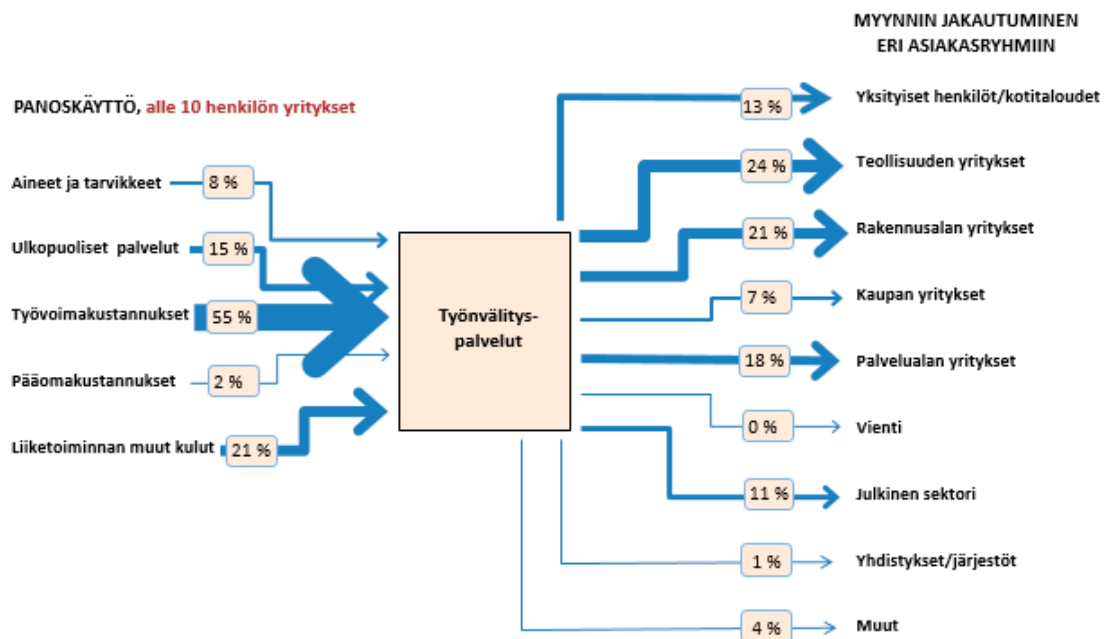


### 3.2 Asiakkuudet toimialalla

Kuten edellä on jo todettu, liike-elämän palvelut ja työllistämistoiminnan toimiala ovat kytkeytyneet monen muun alan toimintaan, esimerkiksi rahoitusalaan ja moniin teollisiin aloihin. Raha- ja hyödykevirtojen tarkastelu on eräs tapa kuvata alan liiketoiminnan toimintaympäristöä, yritysten kehittämistä ja investointeja. Kuviossa 15 on panoksiin liittyvissä rahavirroissa käytetty lähteenä Tilastokeskuksen tilinpäätöstilastoja vuodelta 2014. Tuotos- tai hyödykevirroissa on lähteenä käytetty Pk-yritysbarometriä. Koska pk-yritysbarometrissä mukana ovat vain pk-yritykset, on panostarkastelukin tehty pienille, alle 10 henkilöä työllistävillä yrityksillä.

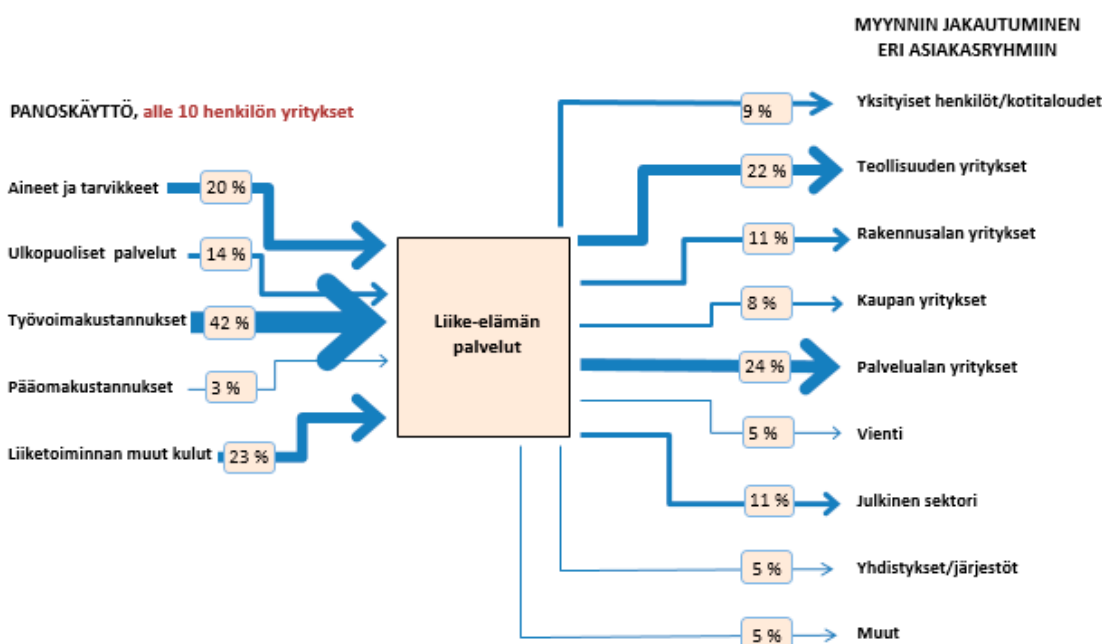
Työllistämistoiminnan alalla työvoimakustannusten sekä muiden liiketoiminnan kustannusten osuus panoskäytössä on merkittävä. Yli puolet alle 10 henkilöä työllistävien alan yritysten panoksista menee työvoimakustannuksiin ja noin viidennes liiketoiminnan muihin kustannuksiin. Koneiden, laitteiden ja jopa ulkopuolisten palveluiden osuus on suhteellisen pieni. Kolme suurinta asiakasryhmää ovat teollisuus, rakennusala ja palveluala. Palvelualan merkitystä edelleen nostaa kaupan alan osuus, joka on seitsemän prosenttia. Pientä ihmetystä herättää se, että kotitalouksien osuus asiakaskunnasta on 13 prosenttia. Yksi selitys tälle voi olla maatalous, mutta sekin huomioiden kotitalouksien osuus on huomattava.

**Kuvio 15. Raha- ja hyödykevirrat työllistämistoiminnan toimialalla. Lähde: Tilastokeskus tilinpäätöstiedot sekä pk-yritysbarometri 2016.**



Kuviossa 16 on vastaavasti tarkasteltu laajemmin liike-elämän palveluiden rahavirtoja ja asiakassegmenttejä. Kuviossa on otettu tarkasteluun mukaan taloushallinto, ohjelmistoala, tekninen testaus, insinööri- ja arkkitehtipalvelut sekä työllistämistoiminta. Tulokset ovat samansuuntaiset, vaikka esimerkiksi työvoimakustannusten osuus on pienempi.

**Kuvio 16. Raha- ja hyödykevirrat valittujen liike-elämän palveluiden toimialoilla (TOL 62, 69, 70, 71 ja 78). Lähde: Tilastokeskus tilinpäätöstiedot sekä pk-yritysbarometri 2016.**



## 4. Alan yritysten taloudellinen tilanne

### 4.1 Kannattavuus

Yrityksen tärkeimpänä toimintaedellytyksenä on pidetty kannattavuutta. Mikäli yrityksen kannattavuus on heikko, ei sillä ole elämisen edellytyksiä, jolloin toiminta joudutaan ennen pitkään lopettamaan. Heikko kannattavuus merkitsee sitä, että yritys tuottaa tappiota ja syö omaa pääomaansa, joka väistämättä tulee loppumaan jossain vaiheessa. Työllistämistoiminnan toimialan tilanne on taloudellisten tunnuslukujen valossa ollut vaihteleva. 2000-luvun alussa talouden tunnusluvut heikkenivät kautta linjan, mutta vuosituhannen alkuvuosien jälkeen alalla tehtiin myös hyviä tuloksia.

Seuraavissa taulukoissa esitellään työnvälitystoiminnan ja työvoiman vuokrauksen kannattavuutta käyttöprosenttien sekä tilikauden tulosprosentin avulla. Käyttökateprosentti kertoo, kuinka paljon yrityksen liikevaihdosta jää katetta, kun siitä vähennetään yrityksen toimintakulut, ja liiketulosprosentti puolestaan kertoo, kuinka paljon varsinaisen liiketoiminnan tuotoista on jäänyt jäljelle ennen rahoituseriä ja veroja suhteutettuna liikevaihtoon. Tunnusluku huomioi toimintakulujen lisäksi myös yrityksen käyttöomaisuuden kulumisen eli poistot. Luku soveltuu sekä yksittäisen yrityksen kehityksen että saman toimialan yritysten väliseen vertailuun.

**Taulukko 8. Käyttökateprosentti työllistämistoiminnan toimialalla vuosina 2012–2015 mediaaneina (Vuoden 2015 tieto on ennakkotieto). Lähde: Toimiala Online/ Tilastokeskus/Yritys- ja toimipaikkatilastot**

Toimiala	2012	2013	2014	2015 *	Muutos 2012–2015
Työnvälitystoiminta	10,0	8,0	9,0	6,6	-3,4
Työvoiman vuokraustoiminta	4,0	3,1	3,6	4,0	0,0

Käyttökateprosentit ovat hieman alhaisempia työllistämistoiminnan eri alatoimialoilla kuin esimerkiksi muilla liike-elämän palveluilla. Esimerkiksi taloushallintoalalla käyttökateprosentti on pysynyt noin kymmenessä prosentissa koko 2010-luvun. Käyttökateprosentin alhaisempi taso työvoiman vuokraustoiminnassa kertoo ainakin siitä, että alalla on kova kilpailu, ja hinta on merkittävä tekijä palvelun tarjoajaa valittaessa. Kuviossa 9 on esitetty tilikauden tulosprosentit. Kateprosentin tavoin työnvälitystoiminnan toimialalla nämä prosentit ovat korkeammat työvoiman vuokrauksen alatoimialalla. Varsinkaan työnvälitystoimintaa ei voida pitää kovan tulosprosentin toimialana. Vuoden 2015 ennakkotiedon mukaan tulosprosentti olisi kuitenkin noussut 3,5 prosenttiin.

**Taulukko 9. Tilikauden tulosprosentti työllistämistoiminnan toimialalla vuosina 2012–2015 mediaaneina (Vuoden 2015 tieto on ennakkotieto). Lähde: Toimiala Online/Tilastokeskus/Yritys- ja toimipaikkatilastot.**

Toimiala	2012	2013	2014	2015 *	Muutos 2012–2015
Työnvälitystoiminta	6,7	6,1	14,1	12,1	5,4
Työvoiman vuokraustoiminta	2,3	-0,1	2,9	3,5	1,2

## 4.2 Vakavaraisuus

Hyvä kannattavuus ei tavallisesti yksin riitä pitämään yritystä pinnalla, mikäli sen rahoitus ei ole kunnossa. Vaikka toiminta ei olisikaan tappiollista, voi kannattavuus olla kuitenkin niin heikko tai velkaantuneisuus niin suuri, ettei sillä kyetä kattamaan yrityksen rahoituksellisia velvoitteita, kuten lainojen korkoja ja lyhennyksiä. Tällöin heikko rahoitusrakenne voi olla syynä yrityksen vaikeuksiin. Omavaraisuusaste mittaa yrityksen vakavaraisuutta, tappion sietokykyä sekä kykyä selviytyä sitoumuksista pitkällä tähtäimellä. Tunnusluvun arvo kertoo, kuinka suuri osuus yhtiön varallisuudesta on rahoitettu omalla pääomalla. Mitä korkeampi yrityksen omavaraisuusaste on, sitä vakaammalle pohjalle yrityksen liiketoiminta rakentuu. Taulukossa 10 on esitetty työllistämistoiminnan toimialan omavaraisuusprosentin kehitys. Taulukon mukaan tilanne työvoiman vuokrauksen alatoimialalla ja erityisesti työnvälitystoiminnassa on kehittynyt positiiviseen suuntaan. Kokonaisuutena toimialan omavaraisuusaste on suhteellisen hyvä. Yleisen tulkinnan mukaan yritysten tilanne on hyvä, kun omavaraisuusaste on 35 ja 50 prosentin välissä.

**Taulukko 10. Omavaraisuusaste työllistämistoiminnan toimialalla vuosina 2012–2015 mediaaneina (Vuoden 2015 tieto on ennakkotieto). Lähde: Toimiala Online/Tilastokeskus/Yritys- ja toimipaikkatilastot.**

Toimiala	2012	2013	2014	2015 *	Muutos 2012–2015
Työnvälitystoiminta	31,7	36,6	76,3	70,4	38,7
Työvoiman vuokraustoiminta	26,4	34,3	35,8	32,6	6,2

Taulukossa 11 on esitetty työllistämistoiminnan velkaantuneisuusaste. Velkaantuneisuusaste mittaa yrityksen velkojen suhdetta toiminnan laajuuteen. Tunnusluvussa yrityksen kokonaisvelat suhteutetaan liikevaihtoon. Työllistämistoiminnassa on monia muita toimialoja vähemmän investointeja. Tästä syystä myöskään velkaantuneisuusaste ei ole kovin korkea.

**Taulukko 11. Velkaantuneisuusaste työllistämistoiminnan toimialalla vuosina 2012–2015 mediaaneina (Vuoden 2015 tieto on ennakkotieto). Lähde: Toimiala Online/Tilastokeskus/Yritys- ja toimipaikkatilastot.**

Toimiala	2012	2013	2014	2015 *	Muutos 2012–2015
Työnvälitystoiminta	27,1	22,5	33,8	39,9	12,8
Työvoiman vuokraustoiminta	50,0	54,9	53,3	56,6	6,6

### 4.3 Pääoman käytön tehokkuus

Viimeisenä työllistämistoiminnan alan yritysten taloudellisen tilanteen mittarina käytetään pääoman käytön tehokkuuteen liittyvää pääoman kokonaistuottoprosenttia. Käyttöpääoma mittaa yrityksen juoksevaan toimintaan sitoutuvan rahoituksen määrää ja siten myös pääoman käytön tehokkuutta. Käyttöpääomaprozentissa käyttöpääoma suhteutetaan liikevaihtoon, koska sen erät ovat riippuvaisia liikevaihdon määrästä. Käyttöpääomaprosenttia voidaan vertailla pääasiassa vain saman toimialan yritysten kesken. Työllistämistoiminnan toimialalla käyttöpääoman prosentit ovat laskeneet viimeisten vuosien aikana. Varsinkin työnvälitystoiminnan alatoimialalla lasku on ollut huomattava.

**Taulukko 12. Pääoman tuottoprosentti työllistämistoiminnan toimialalla vuosina 2012–2015 mediaaneina (Vuoden 2015 tieto on ennakkotieto). Lähde: Toimiala Online/Tilastokeskus/Yritys- ja toimipaikkatilastot.**

Toimiala	2012	2013	2014	2015 *	Muutos 2012–2015
Työnvälitystoiminta	24,2	21,8	11,4	9,9	-14,3
Työvoiman vuokraustoiminta	5,2	2,5	3,8	4,2	-1,0

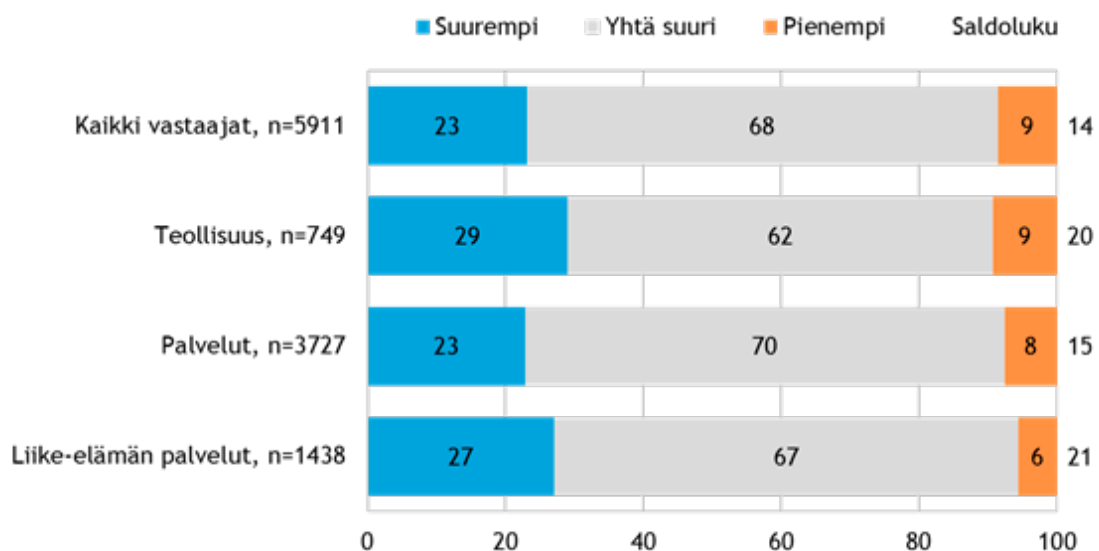
## Osa 2. Toimialan asema ja merkitys tulevaisuudessa

Tässä osiossa käsitellään sellaisia tekijöitä, asioita ja ilmiöitä, jotka vaikuttavat työllistämistoiminnan toimialan kehitykseen Suomessa ja läpiympäristössä. Vaikka alan yritykset usein toimivat paikallisilla markkinoilla, alan kehitykseen vaikuttavat seikat ovat luonnollisesti myös globaaleja tekijöitä. En sellaisenaan ota kantaa teknisten ja lakisääteisten asioiden kehitykseen vaan pyrin nostamaan esille laajempia ilmiöitä, joiden vaikutus voi olla työllistämispalvelun toimialalle niin tekninen kuin toiminnallinenkin.

### Pk-yritysbarometrin tulokset valottavat lähitulevaisuutta

Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj sekä työ- ja elinkeinoministeriö tekevät yhteistyössä pienten ja keskisuurten yritysten toimintaa ja taloudellista toimintaympäristöä kuvaavan Pk-yritysbarometrin kaksi kertaa vuodessa. Syksyn 2016 Pk-yritysbarometri perustuu 6 010 pk-yrityksen edustajan vastauksiin. Se kuvaa siten kattavasti suomalaisten pk-yritysten käsityksiä taloudellisen toimintaympäristön muutoksista sekä yritysten liiketoimintaan ja kehitysnäkymiin vaikuttavia tekijöitä. Liike-elämän palveluiden alojen yritysten määrä tutkimuksessa oli 1 462.

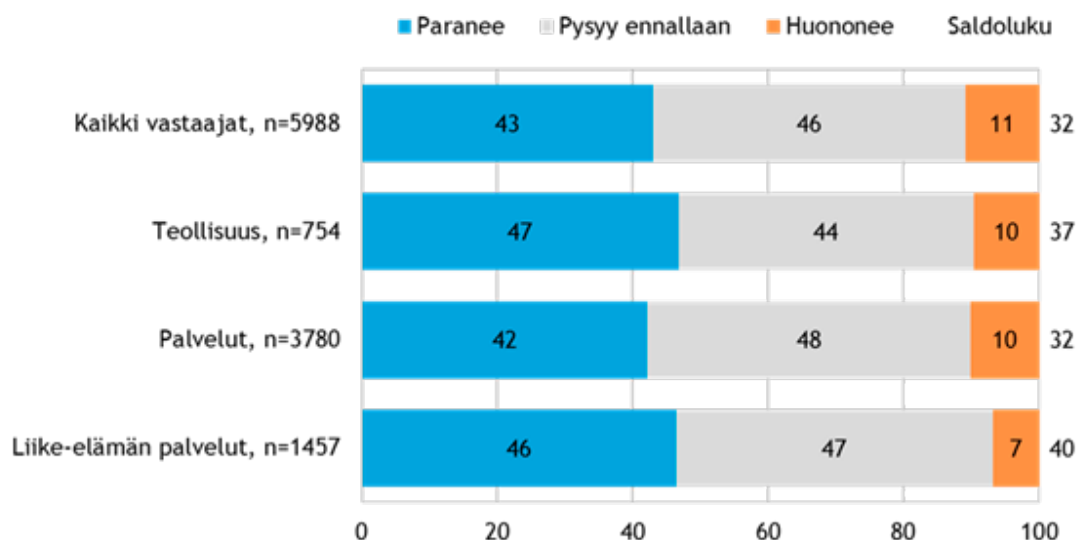
**Kuvio 17. Pk-yritysten suhdannenäkymät henkilökunnan määrän osalta seuraavan vuoden kuluttua, %.** Lähde: Pk-yritysbarometri 2/2016.



Pk-yritysbarometrin kaikista vastaajista 23 prosenttia arvioi henkilökunnan määrän kasvavan seuraavan vuoden kuluttua, ja vajaa joka kymmenes arvioi henkilökunnan määrän pienentyvän. Teollisuudessa suhdannenäkymät henkilökunnan määrän osalta ovat myönteisiä.

semmät ja palvelutoimialalla saman tasoiset kuin koko maan pk-yrityksissä. Liike-elämän palveluissa suhdannenäkymät henkilökunnan määrän osalta ovat koko maan ja palvelu-alojen pk-yritysten näkymiä positiivisemmat ja vastaavat kuin teollisuudessa. 27 prosenttia toimialan vastaajista arvioi henkilökunnan määrän kasvavan seuraavan vuoden kuluttua, ja henkilökunnan määrän pienenemistä ennakoiti kuusi prosenttia vastaajista (Kuvio 18).

**Kuvio 18. Yleiset suhdannenäkymät lähimmän vuoden aikana prosentteina. Lähde: Pk-yritysbarometri 2/2016.**



Vajaa puolet (46 %) koko maan pk-yrityksistä arvioi suhdanteiden pysyvän ennallaan lähimmän vuoden aikana. Koko maan pk-yrityksistä 43 prosenttia arvioi suhdanteiden paranevan ja reilu kymmenes huononevan. Teollisuudessa suhdannenäkymät ovat hieman positiivisemmat ja palvelualoilla vastaavalla tasolla kuin koko maan pk-yrityksissä. Liike-elämän palvelutoimialan pk-yritysten vastaajat arvioivat lähiajan yleiset suhdannenäkymät paremmiksi kuin koko maassa ja teollisuudessa sekä palvelutoimialalla. Toimialalla suhdannenäkymät ovat myös kevään arviota positiivisemmat.

## Asiantuntijoiden näkemyksiä työelämän muutoksista

Täydentääkseni tulevaisuudenkuvaa haastattelin kesän ja alkusyksyn 2016 aikana yhtätoista työelämän ammattilaista. Nämä henkilöt ovat omassa työssään päivittäin tekemisissä sen kysymyksen kanssa, mihin suuntaan työelämä on menossa. Yhdentoista asiantuntijan joukossa oli ammattiyhdistyksen edustajia, työnantajien edustajia, työvoimahallinnon edustajia ja yritysten edustajia. Lisäksi haastateltavien joukossa oli yksi liikkeenjohdon konsultti ja kaksi yritysneuvojaa. Kaikkia haastateltavia yhdistää pitkä työkokemus. Tietoisesti jätin haastattelujoukon ulkopuolelle esimerkiksi työvoimaa vuokraavien yritysten johdon ja henkilöstön, sillä kaikissa haastatteluissa pohdittiin erityisesti työvoiman vuokrauksen tulevaisuutta. Yhdentoista asiantuntijan joukossa olleet kaksi toimitusjohtajaa johtavat sellaisia yrityksiä, jotka ovat käyttäneet ja tulevat käyttämään runsaasti työllistämispalvelui-



den toimialan yritysten palveluja. Heillä on siis hyvä näkemys siitä, miten ala nyt toimii ja mihin se voi olla menossa.

Haastattelun lisäksi pyysin jokaista asiantuntijaa valitsemaan keskeisimmät tulevaisuuden muutostrendit ja ilmiöt, jotka tulevat muokkaamaan suomalaista työelämää. Esitin haastateltaville henkilöille 32 kohdan listan, josta he valitsivat keskeisimmät muutosvoimat ja antoivat niille painoarvot asteilla yhdestä kymmeneen. Listan läpikäyminen haastateltavien kanssa oli erittäin hedelmällistä, sillä listalla olleet asiat ja ilmiöt saivat asiantuntijat pohtimaan lisää työelämän muutoksia. Asiantuntijat nostivat listalle myös muutamia omia asioita ja ilmiöitä, joiden he näkivät olevan keskeisiä muutosvoimia ja -suuntia.

Lähestyn työllistämistoiminnan ja eritoten työvoiman vuokrauksen tulevaisuutta työelämän muutoksen näkökulmasta. Nämä kaksi seikkaa ovat tiivistä linkittyneet toisiinsa, joten jos haluamme ymmärtää työllistämistoiminnassa tapahtuvia muutoksia, on meidän ymmärrettävä työelämässä tapahtuvat muutokset ensin. Taulukossa 13 on yhteenveto työelämän asiantuntijoiden asioista, jotka muokkaavat suomalaista työelämää seuraavien vuosien aikana.

**Taulukko 13. Työelämän asiantuntijoiden näkemys siitä, mitkä asiat muokkaavat suomalaista työelämää seuraavien vuosien aikana ja heidän ilmiöille antamansa painoarvot.**

Työelämää muokkaava ilmiö tai asia	Asiantuntijoiden antama painoarvo
Palvelut siirtyvät digitaalisiksi	71
Teknologia korvaa ihmisen monissa rutiinitehtävissä	66
Tekninen kehitys muuttaa työn tekemistä	63
Globalisaatio	62
Työmarkkinoiden polarisoituminen	54
Työvoiman vuokraus lisääntyy	47
Työn ja opiskelun yhdistäminen	45
Työmarkkinoilla pärjääminen vaatii perusosaamista sähköisistä työkaluista	45
Uudet työn tekemisen muodot	44
Osaamisen korostuminen	44
Pk-yritysten merkitys kasvaa	44
Joustavuus lisääntyy työmarkkinoilla	43
Korkeasta työttömyydestä tulee normaali työmarkkinatilanne	41
Yrittäjyys yleistyy	39
Pätkätyöt yleistyvät	38
Polarisaatio maiden välillä kasvaa	38
Tuloksellisuus korostuu kaikissa töissä	38
Etätyön tekeminen lisääntyy	36
Julkiset työvoimapalvelut vähenevät	36
Asiantuntijayhteiskunta	36
Alihankinta lisääntyy	32
Ulkoistus yleistyy	32
Hoivatyö lisääntyy	32
Sukupuolien väliset erot vähenevät työmarkkinoilla	30
Työaikapankit yleistyvät	29
Energiäkysymykset vaikuttavat siihen, miten teemme työtä	29
Isojen yritysten asema paikallisesti vähenee	28
Työpaikkojen elinkaari lyhenee	26
Palkkaerot kasvavat	25
Vapaa-aika lisääntyy	22
Muodollisen koulutuksen merkitys vähenee	18
Tuotannolliset työt häviävät Suomesta	12

## Digitaalisuus tulee lävistämään kaiken toiminnan

Digitaalisuuteen ja uuteen teknologiaan liittyvät asiat nousivat odotetusti haastatteluissa esille, ja ne saivatkin suurimmat painoarvot. Uusi teknologia ja digitaalisuus eivät voi olla erillinen osa liiketoimintaa vaan niiden pitää olla osa yrityksen jokaista prosessia ja funktiota. Näin digitaalisuudesta muodostuu myös uusi osaamisvaade kaikille työntekijöille, ei ainoastaan tietotyötä tekeville henkilöille. Tällä hetkellä moni julkisen hallinnon ja yrityksen prosessi on vain osittain digitalisoitu tai jopa kokonaan digitalisoimatta. Työtä tällä sa-

ralla Suomessa riittää runsaasti, ja ajan myötä maan hallituksen näkyvät painotukset digitalisoinnin edistämiseen alkavat tuottaa tulosta. Esimerkiksi työvoiman vuokrauksen toimialalla on löydettävissä jo useita sähköisiä sovelluksia, joiden avulla toimialan tuottavuutta voidaan nostaa. Automatisoimalla eri työvaiheet työntekijöiden aikaa voidaan vapauttaa huomattavasti enemmän tuottavampaan työhön. Työvoiman vuokrauksessa syntyviä tuoteinnovaatioita tulisi tarkastella mielenkiinnolla. Usein hyvin kilpaillulla toimialalla on pakko löytää tuottavuutta kohottavia ratkaisuja, joita voitaisiin soveltaa myös muille toimialoille ja julkiseen hallintoon.

Perinteisesti myyjällä on aina ollut enemmän tietoa tuotteesta ja palvelusta kuin ostajalla. Digitaalisessa toimintamallissa tämä ei enää pidä paikkaansa, vaan verkon tarjoama tieto siirtää valtaa ostajalle. Digitaalisessa ympäristössä tiedon asymmetria muuttuu. Verkon ansiosta kuluttajalla on pääsy valtavaan määrään tietoa, joka liittyy eri tuotteisiin ja palveluihin. Myyjä ei voi enää kontrolloida ja annostella ostajalle tarjottavaa tietoa, vaan ostaja voi itse tehdä hintavertailuja ja lukea muiden arvioita tuotteen tai palvelun laadusta ja toimivuudesta. Yritys löytää itsensä yhtäkkiä tilanteesta, jossa asiakas voi esimerkiksi sanoa myyjälle tuotteen hinnan olevan väärä, on sitten kyse kulutustavaran ostamisesta tai remonttisuunnitelman laatimisesta.

Sähköisten toiminta-alustojen lisääntyminen vaikuttaa myös itse myyntityön sisältöön ja käytäntöihin. Myyjän tuleekin jatkossa saada mahdollisimman paljon tietoa ostajasta etukäteen. Digitaalisessa liiketoiminnassa myös arvoketjujen sisällä olevat välikädet häviävät. Esimerkiksi kirjapainoalan toimintamallit, tuotteet ja jakelukanavat ovat muuttuneet viime vuosina juuri digitaalisuuden vuoksi. Fyysisesti erillään olevat toimijat luovat uusia liiketoimintamalleja, joissa lisäarvo syntyy uudella tavalla. Usein yritys siirtyy suoraan asiakasrapintaan, jolloin asiakkaan kohtaamisesta tuleekin suurin haaste.

Seitsemänneksi korkeimmalle sijalle nousivat sähköisten työkalujen osaamiseen liittyvät tekijät. Jatkossa työntekijän tulee osata käyttää yhä enemmän myös erilaisia tietoteknisiä sovelluksia. Ehkä on hyvin luontevaa, että nuorilla sukupolvilla kynnys ottaa käyttöön erilaisia tietoteknisiä laitteita on matala. Asiaan liittyvä mielenkiintoinen havainto nousi esille keskusteltaessa vakkasuomalaisen konepajayrittäjän kanssa. Hän totesi, että kun he etsivät robottiohjatus hitsauslaitteen ohjaajaa avoimeen paikkaan, he saavat useita hakemuksia, mutta kun he etsivät esimerkiksi särmääjää, heillä on vaikeuksia täyttää avoin työpaikka. Nuoret hakeutuvat mieluummin sellaisiin ammatteihin, joissa voi olla tekemisissä tietotekniikan kanssa. Perinteinen särmääjän työ on pitkälle käsityövoittoista työtä.

## **Globalisaatio nousee esiin kaikkialla**

Viimeisten vuosikymmenten aikana maailma on muuttunut nopeammin kuin kenties koskaan aikaisemmin nimenomaan globalisaation näkökulmasta. Yksi mittari tämän muutoksen mittaamisessa on kansainvälisten yritysten määrä. Nykyään on hyvin tavallista, että pienillä yrityksilläkin on omistajia eri maista. Globalisaatio nousi korkealle myös asiantuntijoiden haastatteluissa. Sen voidaan sanoa olevan toiseksi painavin kokonaisuus heti digitalisaation ja uuden tekniikan kehittämisen jälkeen.

On kuitenkin erittäin mielenkiintoista havaita, että vaikka globalisaatio nousee esille voimakkaasti, tuotannollisten töiden häviämiseen Suomesta ei näytetä enää uskovan, sillä työn siirtyminen halvemman palkkatason maihin sai vähiten painoarvopisteitä asiantuntijoilta. Ehkä ne työt, jotka väistämättä siirtyvät halvemman työvoiman maihin, ovat Suomesta jo toisiin maihin siirtyneet. Samalla meillä on kuitenkin esimerkkejä siitä, että tuotantoa kannattaa ylläpitää myös Suomessa. Olemme ehkä löytäneet oikeita tuotekokonaisuuksia Suomessa valmistettavaksi. Yhtenä positiivisena esimerkkinä voidaan pitää suomalaista telakkateollisuutta. Vuoden 2016 aikana Suomeen tulleet tilaukset kertovat siitä, että korkea osaamistaso, pitkälle kehitetyt tuotteet, uudet innovaatiot ja tehokas tuotanto luovat pohjan myös teolliselle tuotantotyölle Suomessa.

Globalisaation ilmentyminä voisin nostaa tässä esille kolme asiantuntijoidenkin mainitsemaa kokonaisuutta. On esitetty, että globaalissa maailmassa isojen yritysten asema paikallisesti voi vähentyä. Haastatellut asiantuntijat eivät kuitenkaan pitäneet tätä aivan yhtä merkittävänä tekijänä kuin sitä, että pk-yritysten merkitys tulee kasvamaan. Pk-yrityksillä on käytössään samat sähköiset kanavat omille tuotteilleen kuin suuryrityksillä, ja globaalissa maailmassa tietoverkkojen kautta lähes kaikki tuotteet ovat automaattisesti globaaleilla markkinoilla.

Lisäksi asiantuntijat näkivät, että globalisaation yhtenä varjopuolena voi olla maiden välisen polarisaation lisääntyminen ja sen heijastuminen työmarkkinoille. Tällä tarkoitetaan lähinnä sitä, että joidenkin maiden osaksi jäävät alhaisen osaamisen ja tuottavuuden tuotannolliset työt. Suomen kohdalla tätä ei pidetty kovinkaan suurena vaarana. Asiantuntijat korostivat sitä, että suomalaisen elinkeinoelämän yksi kulmakivi on korkea osaamisen taso. Tämä luo omalta osaltaan painetta myös lyhytaikaisissa työsuhteissa työskenteleville henkilöille, koska myös heiltä vaaditaan erilaista osaamista.

Globalisaation eräänlaiseksi vastavoimaksi on syntynyt paikallisuuden korostaminen. Paikallisuus näkyy esimerkiksi puhuttaessa lähiruuasta ja varsinkin ruuan alkuperän tuntemisesta.

## **Työntekemisen uudet muodot?**

Viimeisten vuosien aikana on tullut selväksi, että nykymuotoinen yhteiskunta tulee jatkossa rakentumaan myös aiemmasta poikkeaville tavoille ansaita elanto ja tehdä työtä. Haastatellut nostavat vuokratyövoiman yleistymisen seitsemänneksi voimakkaimmaksi tulevaisuuden työelämää muuttavaksi tekijäksi. Työvoiman vuokraus on pystynyt vastaamaan yhä paremmin yritysten ja nykyään myös julkisen sektorin vaatimuksiin. Perinteiset työ- ja virkasuhteet nähdään usein liian jäykkänä rakenteina, kun esimerkiksi työpaikalla tapahtuu jotain ennalta arvaamatonta. Usein työvoima on ainoa tuotannon tekijä, joka voi joustaa lyhyellä aikavälillä. Samalla kun työvoiman vuokraus on yleistynyt, on siitä tullut yhteiskunnallisestikin hyväksytty muoto tehdä työtä. Se on myös pystynyt osoittamaan olevansa monella tavalla varteen otettava uusi työn tekemisen muoto. Toiminnan järjestäytymisen ja erityisesti vakiintumisen myötä työvoiman vuokraus on laajentunut lähes kaikille toimialoille ja kaikkiin ammatteihin.

Asiantuntijahaastatteluissa pohdittiin, mille aloille työvoiman vuokraus erityisesti sopii ja mille se ei missään tapauksessa sovi. Haasteellisena se nähtiin sellaisissa julkisissa tehtävissä, joissa tulee käyttää julkista valtaa. Tosin tänä päivänä useat kunnat käyttävät vuokralääkäreitä terveyskeskuksissa. Asiantuntijat pohtivat myös sitä, miten vuokratyö sopii erilaisiin työtehtäviin, joissa keskiössä on eri alojen osaajista koostuva tiimi. Tällöin vuokratyöntekijän haasteeksi voidaan nähdä muodostuvan se, ettei häntä nähdä osana työyhteisöä eikä hän näin pääse kiinni työn ja työpaikan ns. hiljaiseen tietoon. Haastateltavat nostivat esille sen, että kun on kyse asiantuntijatyöstä, jossa käytetään vuokratyövoimaa, niin työvoimaa vuokraavan yrityksen kuin vuokratyöntekijää käyttävä yrityksenkin edun mukaista olisi ylläpitää tavalla tai toisella myös vuokrattavien henkilöiden osaamista.

*”Jos työyhteisössä syntyy luottamus työntekijöiden, niin omien kuin vuokrafirmasta tulevien ja yrityksen johdon välille, silloin vuokratyövoimaa voidaan käyttää lähes missä tehtävissä tahansa.”* (Johtaja asiantuntija)

*”Sellaisissa tehtävissä, joissa menestyminen perustuu toimintaympäristön tuntemiseen ja ymmärtämiseen ja ihmissuhteisiin, en oikein usko, että vuokratyöntekijä menestyisi.”* (Tutkimusjohtaja)

*”Ala on pessyt omat kasvonsa todella tehokkaasti. Fakta on vain tällä hetkellä, että useimmin työvoimaa tarvitseva yritys löytää tekijät vuokrafirmojen kautta. Työntekijän löytäminen pitäisi olla helppoa, kun se ei ole kovinkaan monen yrityksen ydinosaa.”* (Työmarkkina-asiantuntija)

Vuokratyövoima nähtiin myös eräänlaisena työaikapankkina. Suhteellisen korkealle asiantuntijat nostivat haastatteluissa esiin yrittäjyyden, pätkätöiden ja joustavuuden lisääntymisen työmarkkinoilla. Myös pitkään puhutun etätöiden lisääntymisen muutamat asiantuntijat näkivät nyt realisoituvan erilaisten teknisten mahdollisuuksien myötä. Myös alihankinnan ja ulkoistuksen lisääntyminen nähdään mahdollisena. Mielenkiintoista oli kuitenkin todeta, että vain harva nosti keskustelussa esille vapaa-ajan lisääntymisen. Onko niin, että vaikka työn tekemisen muodot lisääntyvät ja työntekijällä on mahdollisuus tehdä esimerkiksi asiantuntijatyötä kotoa käsin, niin silti vapaa-aika ei tule lisääntymään vaan kasvava tuotavuuspaine johtaa tilanteeseen, jossa työntekijöiltä vaaditaan aina vain enemmän? Ehkä yksi viittaus tähän on, että haastatellut asiantuntijat antoivat 38 pistettä sille, että tuloksellisuus tulee jatkossa vain korostumaan. Tuloksellisuusvaatimuksen kasvun kautta työstä ja sen tekemisestä pitää tulla aiempaa läpinäkyvämpää, vaikka itse työtä tehtäisiinkin kaukana toimistosta kotona.

## Osaamisen valttikortti

Kaikki haastateltavat nostivat esille osaamisen merkityksen. Erityisesti asiantuntijat korostivat sitä, että kaikkien työntekijöiden tulee päivittää omaa osaamistaan ja samalla mielellään oppia jotain uutta, joka antaa mahdollisuuksia kehittää omaa työtään ja tarvittaessa

löytää uutta työtä. Moni tämän päivän työntekijä voi ajautua eräänlaiseen ”moniduunitalouteen”, jossa oman osaamisen mukaan työtä tehdään usealle työnantajalle yhtä aikaa. Vaikka tämän kaltaisessa tilanteessa työ voi olla vapaampaa, silti osaamisen ylläpitämisen nähdään olevan ainoa turva nykyajan hyvin nopeasti muuttuvilla työmarkkinoilla. Moni haastateltu asiantuntija haastoi julkisen koulutusjärjestelmän etsimään uusia osaamisen kehittämisen väyliä, sillä nykymuotoisen muodollisen koulutuksen painoarvo tulee vähenemään. Poliittisin päätöksin olisi vahvistettava niitä suomalaisen elinkeinoelämän osia, joissa meillä on erikoisosaamista. Näin Suomen ja useiden kilpailijamaiden välinen osaamisero pysyisi.

Mielenkiintoinen nosto haastatteluissa oli se, että korkeasta työttömyydestä muodostuu normaalitilanne. Tämä ilmiö merkitsisi sitä, että vaihtoehtoiset tavat työllistyä korostuvat ja pitkänkään koulutuksen jälkeen ei ole mitään taetta siitä, että henkilö löytää mieleistään työtä. Osin tätä ilmiötä kuvaa se, että yhä useammalla itsensä työllistäjällä on korkea koulutuskinto. Tilastokeskuksen tiedon mukaan maassamme on noin 157 000 itsensä työllistäjää, jotka ovat joko yksityisrittäjiä, elinkeinonharjoittajia, freelancereita tai osuuskunnan kautta työllistyviä henkilöitä. Tästä joukosta 37 prosentilla on korkeakoulutuskinto.

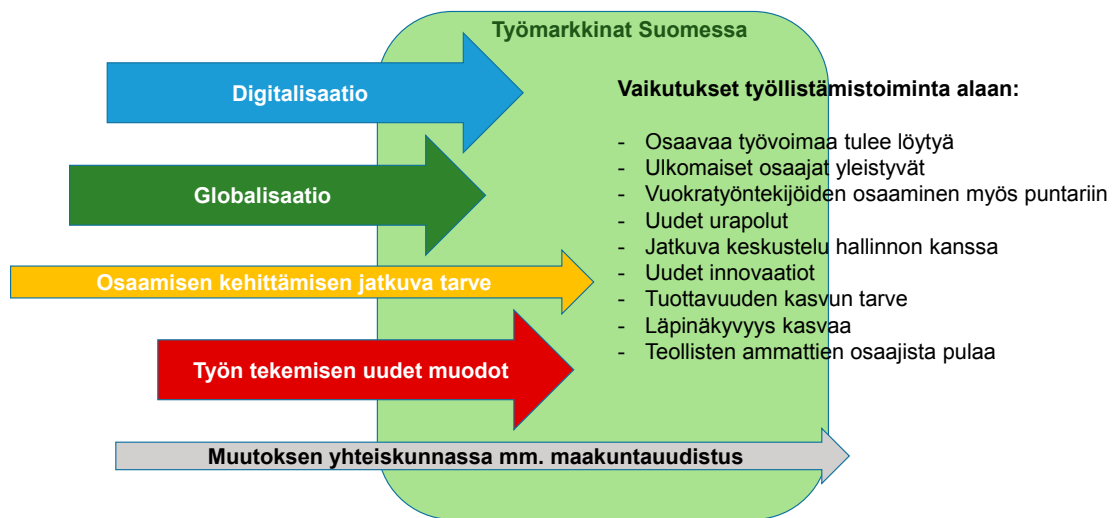
## **Maakuntauudistus myllää julkiset työvoimapalvelut**

Seuraavan kahden tai kolmen vuoden aikajänteellä julkisesti rahoitetut työvoimapalvelut tulevat kokemaan suuren muutoksen nyt käynnissä olevan sosiaali- ja terveystalouden sekä maakuntauudistuksen yhteydessä. Uudistusten taustalla ovat maan hallituksen linjat kasvatusta valinnan vapautta ja yksityisten palveluiden käyttöä. Uudistukset avaavat ovet työllistämispalveluiden toimialan yrityksille. Nykyisen tiedon valossa ne voivat jatkossa tarjota yhä laajemmin palveluja maakunnille. Maakuntien rooli tulee jatkossa olemaan pitkälle hankintaviranomaisen rooli. Ne veloitetaan hankkimaan alueen asukkaiden ja yritysten tarvitsemat palvelut. Uudistuksen laajuutta ei vielä kokonaan tiedetä, mutta on sanottu, että tämä on suurin työvoimahallintoa muuttanut uudistus Suomessa.

## **Työllistämispalveluilla edessään hyvä tulevaisuus**

Kuviossa 17 on vedetty yhteen työelämän asiantuntijoiden esille nostamat muutosvoimat. Yhteenvedon voisi todeta, että digitalisaation ja globalisaation jälkeen uudet työntekeisen muodot ja osaamisen korostuminen nousevat esille. Oman kansallisen vivahteensa muutoksen suuntaan tulee tuomaan nyt tekeillä oleva maakuntauudistus. Yhtenä näitäkin muutoksia yhdistävänä tekijänä on tuloksellisuuden korostuminen. Kaikessa tekemisessä työelämässä tulee saavuttaa tuloksia ja pyrkiä päämäärään. Näiden ilmiöiden keskellä työllistämispalveluiden toimialalla on edessään hyvä tulevaisuus, koska se tuo työnantajille asiantuntemusta ja joustoa. Asiantuntemusta se pystyy tuomaan erityisesti ulkoistusta rekrytointitilanteisiin. Työmarkkinoiden kaipaama jousto syntyy usein työvoimavuokrauksen kautta. Tosin monille vuokratyön tekemisestä on muodostunut elämäntapa ja keino tehdä monipuolisia ja mielenkiintoisia töitä. Samalla kun niin työntekijät, työnantajat kuin yhteiskunta laajemminkin pitävät mielessään osaamisen ylläpitämisen, suomalainen työelämä voi jatkaa kehitystään.

**Kuvio 19. Haastateltujen asiantuntijoiden esille nostamat suomalaista työelämää muovaavat tekijät.**



## Osa 3. Raportin keskeisiä havaintoja ja toimintasuositukset

Työnvälitystoiminta on vielä suhteellisen nuori toimiala Suomessa, vaikka alalla onkin toimijoita, joilla on pitkä historia. Ala on kasvanut nopeasti, mikä on houkutellut monenlaisia ja eritasoisia yrittäjiä. Nopean kasvun tilanteessa alalle on tullut myös yrittäjiä, jotka eivät ole sitoutuneet alan hyviin käytäntöihin. Näiden hyvien käytäntöjen eteen alalla on tehty paljon työtä, ja yleinen mielipide on kääntynyt varsin suosiolliseksi toimialalle.

Varsinkin talouden nousukauden aikana elinkeinoelämä on kärsinyt todellisten osajien pulasta eikä joillakin aloilla työvoimatarvetta pystytä täyttämään. Tänä vuonna olemme pitkää aikaa havainneet merkkejä työvoimapulasta niin alueellisesti kuin ammattikohtaisesti. Paikoitellen esimerkiksi metalli- ja rakennusalan tekijöistä on pulaa, vaikka taloudessa on ilmassa vielä epävarmuutta. Ehkä yksi tulevaisuuden vaikeimmin ratkaistavista ongelmista on työvoiman kohtaanto-ongelma niin osaamisen kuin maantieteen näkökulmasta.

Oman suomalaisen haasteensa alalle tuo myös maakuntauudistus ja sen mukana kaaavailtu mittava palveluiden ostaminen yksityisiltä toimijoilta. Vielä on osin epäselvää, miten työvoimapalvelut tullaan järjestämään maakuntatasolla ja mitä nykyisiä palveluita ulkoistetaan. Joka tapauksessa nykyisen kaltainen työ- ja elinkeinohallinto on ehkä suurimman uudistuksen edessä, ja yksityisillä työvoimaa välittäville ja vuokraavilla yrityksillä on merkittävä rooli tulevaisuudessa. Kun puhutaan työvoiman vuokrauksesta, oman vivahteen- sa keskusteluun tuo se, että muutamat kunnat ja kaupungit ovat perustaneet omia työvoiman vuokraukseen keskittyneitä yrityksiä. Yhteiskunnassamme tulisikin laajemmin ja syvällisemmin keskustella siitä, mikä on julkisen sektorin rooli ja paikka varsinkin kilpailluilla markkinoilla. Miksi valtio ja kunnat ovat mukana sellaisilla toimialoilla, joilla ei ole mitään tekemistä kansallisen huoltovarmuuden tai turvallisuuden kanssa? Ovatko työllisyyspoliittiset perustelut riittävät syy perustaa julkisesti omistettuja yrityksiä kilpailluille markkinoille?

Työnvälitystoiminta on kaikin puolin kannattavaa liiketoimintaa, vaikka kilpailu alalla onkin erittäin kovaa. Kilpailun kovuudesta kertoo muun muassa se, että alalle syntyy koko ajan merkittävä määrä uusia yrityksiä, ja samalla osa yrityksistä lopettaa toimintansa. Pie- nillä yrityksillä ei välttämättä ole riittävää painoarvoa aloittaa vuoropuhelua lainsäätäjän tai isojen ammattiliittojen kanssa. Suuret toimijat käyvät vuoropuhelua jatkuvasti, ja sitä kaut- ta myös pienet yritykset saavat äänensä kuuluviin. Tämä vuoropuhelu on alan kehitty- misen kannalta erittäin tärkeää.

Alalla on paljon annettavaa julkisen sektorin toimijoille ja erityisesti työvoimaviranomai- sille. Julkisten ja yksityisten toimijoiden yhteiset hankkeet, joissa esimerkiksi pyritään rat- kaisemaan rakenteellisia työttömyys- ja kohtaanto-ongelmia, ovat erittäin suositeltavia. Vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen, oppilaitoksen ja TE-toimiston (tai tulevan maakun- taviraston) kolmikantana voitaisiin saada aikaa uusia väyliä työmarkkinoille esimerkiksi pit- kääikaistyöttömille. Nuorten kohdalla yksityinen työvoiman vuokraus ja välitys on jo näyttä-



nyt tehokkuutensa. Monelle nuorelle työvoiman vuokrayritys on väylä työmarkkinoille. Tätä väylää ei pidä tukkia keinotekoisin työmarkkinoita jäykistävin säädöksin.

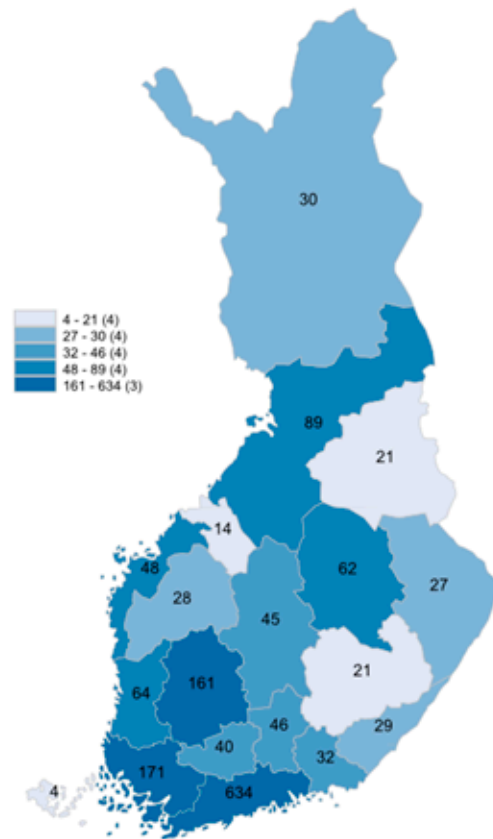
Työllistämistoimintaa tekevät yritykset ovat tarttuneet myös digitalisaation mahdollisuuksiin. Uusia toimintamalleja ja palveluita on kehitetty. Kilpaillulla toimialalla sähköisistä palveluista haetaan tehokkuutta, ja niillä virtaviivaistetaan niin asiakkaiden kuin työntekijöiden toimintaa. Kokonaisuutena voidaan todeta, että työllistämistoiminnan alan yritysten tulevaisuus on hyvä. Yritykset tulevat aina elämään suhdanteiden mukaan, mutta pitkällä aikavälillä toimiala tulee kasvamaan. Toimiala voidaan nähdä eräänlaisena työmarkkinoiden uusien avausten väylänä.

## Toimialan SWOT-analyysi

Vahvuudet	Heikkoudet
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dynaaminen toimiala</li> <li>• Uudet asiakastoimialat</li> <li>• Mielikuvat muuttumassa positiiviseen suuntaan</li> <li>• Uusia liiketoimintamalleja etsitään koko ajan</li> <li>• Toimialalla positiivinen vire esimerkiksi sähköisiin palveluihin suhtautumisessa</li> <li>• Toimintamallit vakiintumassa ja yhteistyö toimii eri kumppaneiden kanssa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usein toiminta hyvin paikallista. Paikallisen toimintamallin levittäminen vaikeaa.</li> <li>• Alalle yhä syntyy paljon yrityksiä, joiden elinkaari hyvin lyhyt.</li> </ul>
Mahdollisuudet	Uhat
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ammattimaisen toiminnan osuuden lisääminen</li> <li>• Neuvontapalveluiden lisääminen ja monipuolistaminen; asiakkaan strateginen neuvonantaja</li> <li>• Asiakasryhmäkohtainen erikoistuminen</li> <li>• Verkostoituminen, oppilaitosyhteistyö, viranomaisyhteistyö</li> <li>• Sähköisen asioinnin lisääminen ja tietotekniikan soveltaminen tehokkuuden lisäämiseksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alan polarisoituminen</li> <li>• Osaajien puute, rekrytointiongelmia</li> <li>• Asiakkaan asenteet ja osaamisen puute</li> <li>• Nopeat muutokset lainsäädännössä poliittisten ideologioiden mukaan</li> </ul>

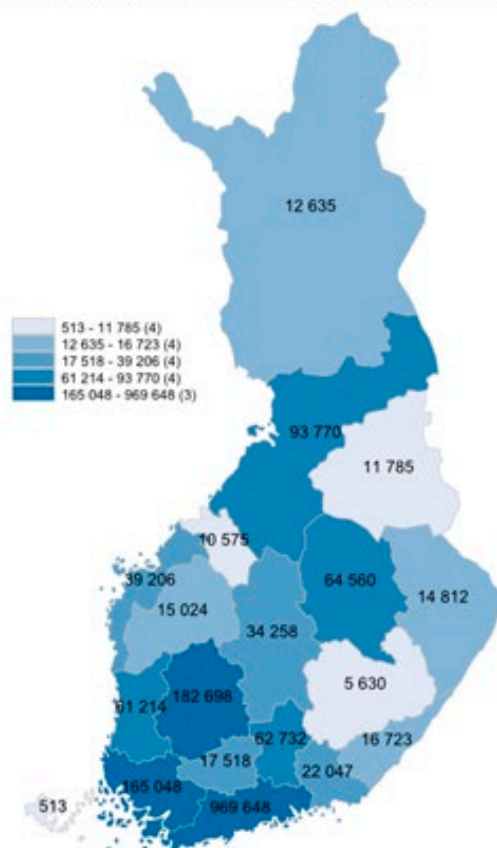
## Liite 1. Työnvälityspalveluiden ja työvoiman vuokrauksen alueellisia eroja tarkastelevia kartoja.

### Työllistämistoiminnan toimipaikkatilastot maakunnittain vuonna 2014



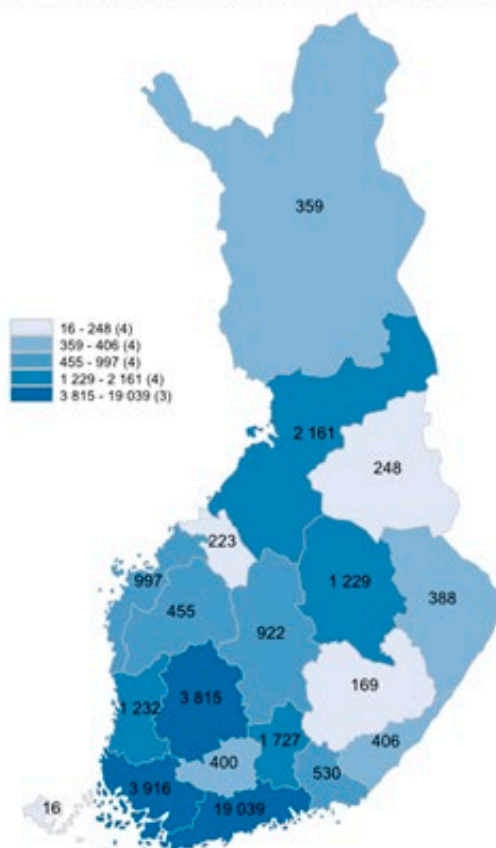
Toimiala Online / Tilastokeskus

## Työllistämistoiminnan liikevaihto maakunnittain vuonna 2014



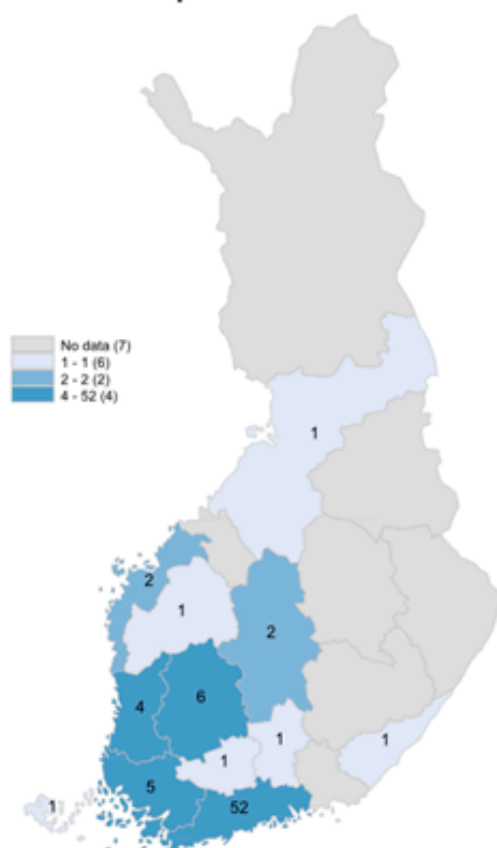
Toimiala Online / Tilastokeskus

## Työllistämistoiminnan henkilöstö maakunnittain vuonna 2014



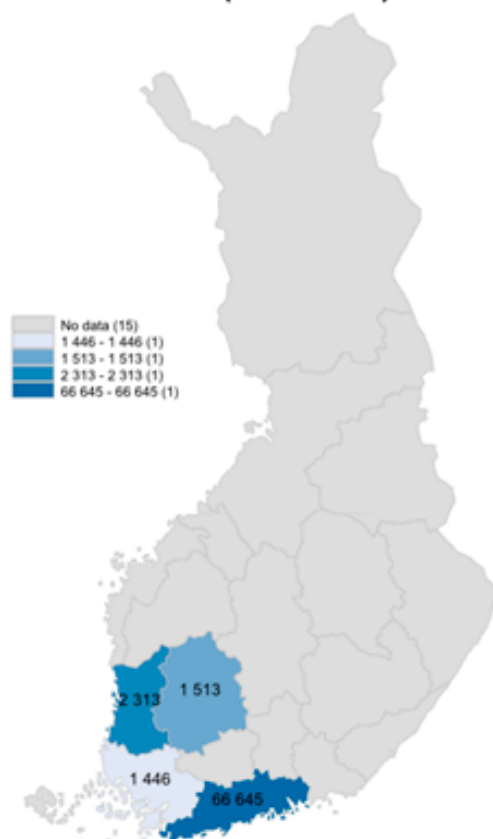
Toimiala Online / Tilastokeskus

## Työvälytystoiminnan toimipaikkatilastot maakunnittain vuonna 2014



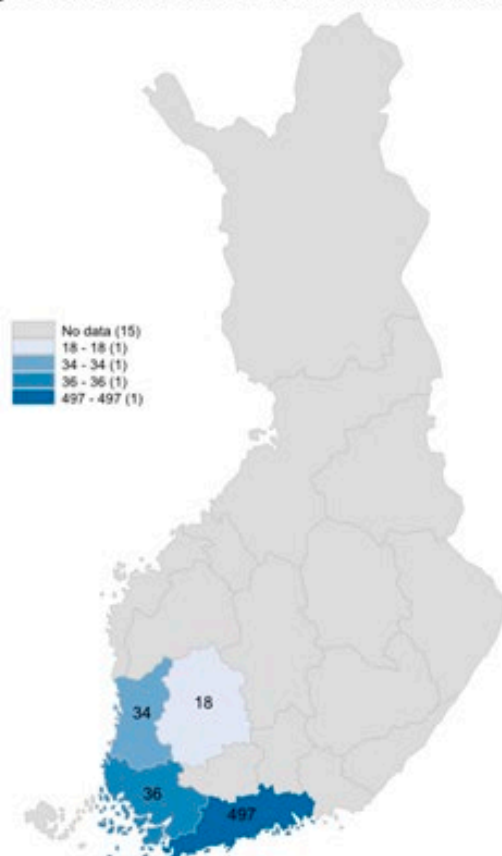
Toimiala Online / Tilastokeskus

## Työvälytystoiminnan liikevaihto (1000 euroa) maakunnittain vuonna 2014



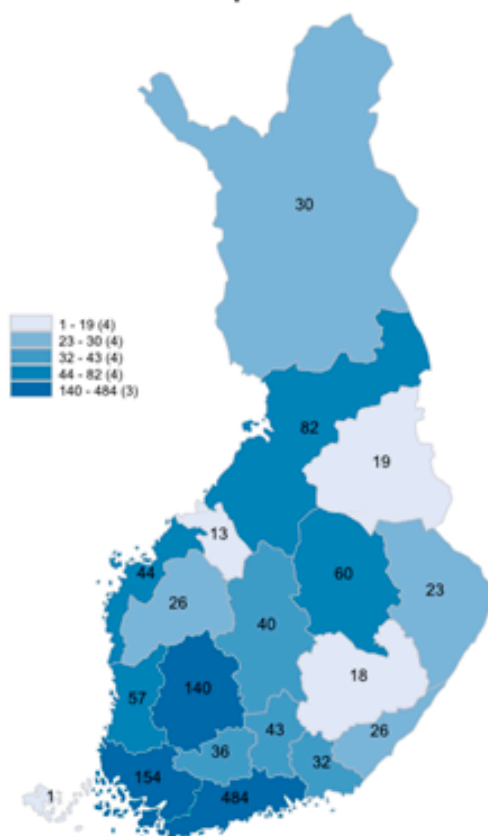
Toimiala Online / Tilastokeskus

## Työnvälitystoiminta henkilöstö maakunnittain vuonna 2014



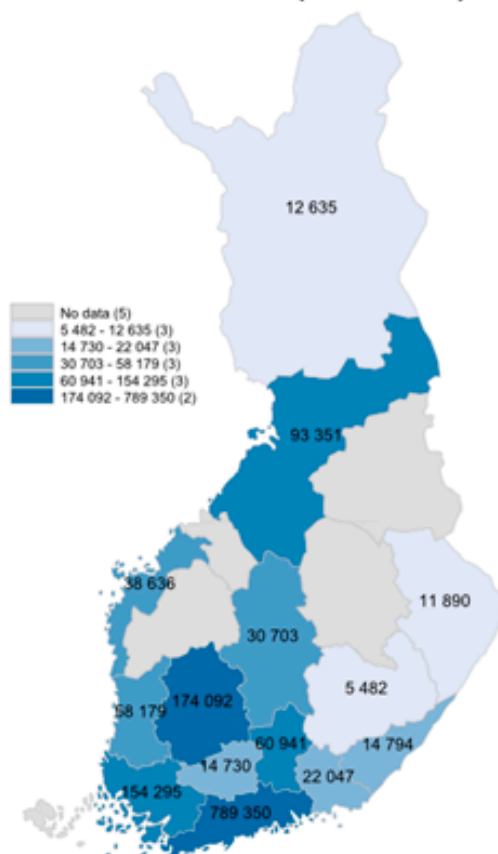
Toimiala Online / Tilastokeskus

## Työnvoiman vuokraustoiminta toimipaikkatilastot maakunnittain vuonna 2014



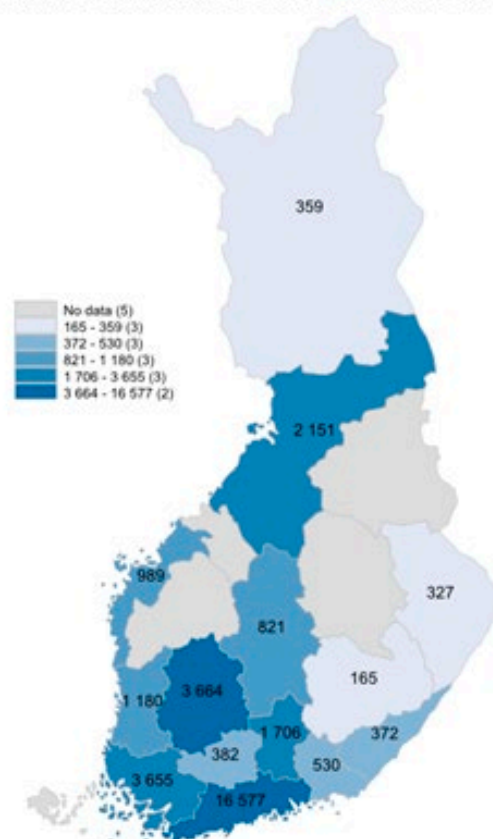
Toimiala Online / Tilastokeskus

## Työvoiman vuokraustoiminnan liikevaihto (1000 euroa) maakunnittain vuonna 2014



Toimiala Online / Tilastokeskus

## Työvoiman vuokraustoiminnan henkilöstö maakunnittain vuonna 2014



Toimiala Online / Tilastokeskus

## **Näkemyksestä menestystä**

[www.temtoimialapalvelu.fi](http://www.temtoimialapalvelu.fi)

### **Työ- ja elinkeinoministeriö**

[www.tem.fi](http://www.tem.fi)

### **Maa- ja metsätalousministeriö**

[www.mmm.fi](http://www.mmm.fi)

### **ELY-keskus**

[www.ely-keskus.fi](http://www.ely-keskus.fi)

### **Tekes**

[www.tekes.fi](http://www.tekes.fi)

### **Finpro**

[www.finpro.fi](http://www.finpro.fi)



**TOIMIALARAPORTIT**